Ringkasan

A. Pendahuluan

Pada perkembangannya persoalan PHK hingga saat ini belumlah menemukan titik temu penyelesaian persoalan yang berkeadilan bagi buruh dalam setiap sengketa pemutusan hubungan kerja di negara ini. Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan pada perkembangannya mengatur secara jelas terkait PHK. Pasal 1 Ayat (25) Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Selanjutnya pada Pasal 150 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kemudian Pasal 151 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan dengan jelas bahwa:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Lebih lanjut Pasal 152 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

- 1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- 2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- 3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Kemudian Pasal 156 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - (a) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - (b) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - (c) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah; d
 - (d) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - (e) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - (f) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - (g) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - (h) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - (i) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
 - (a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

- (b) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - (c) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - (d) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - (e) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - (f) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - (g) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - (h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- (a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - (b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - (c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - (d) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Kemudian di dalam Pasal 160 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 dinyatakan juga bahwa:

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin ter-hitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
 - (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
 - (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
 - (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/ buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Kemudian dalam Pasal 169 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa:

- (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih, sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.¹ Namun demikian, pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja atau buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih. Dengan adanya era demokrasi di segala bidang, maka perlu diakomodasi ketertiban masyarakat dalam

¹ *Loc, cit.*

menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui negoisasi, konsiliasi, atau arbitrase. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang selanjutnya disebut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999. Notabene pembentukan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 ini merupakan suatu upaya untuk menjawab tuntutan akselerasi dan dinamika masyarakat dalam memajemen konflik komersial yang volume dan dentitasnya semakin kompleks. Namun demikian, meskipun arbitrase telah diatur dalam sebuah Undang-Undang tersendiri, tetapi di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tersebut sama sekali tidak menetapkan lembaga arbitrase sebagai peradilan Negara. Arbitrase hanyalah menjadi sebuah cara yang dipilih oleh pihak yang bersengketa untuk memberikan putusan mengenai sengketa tertentu.²

Bahkan sengketa yang dapat diselesaikan melalui arbitrase itupun secara limitative disebutkan yaitu hanya sengketa perdata secara sempit dan sengketa dalam bidangperdagangan. Arbitrase yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 merupakan bentuk pengaturan khusus, sedangkan arbitrase untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan dan dibentuk secara khusus. Dengan adanya kebutuhan akan suatu pengaturan khusus mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sesuai dengan keadaan jaman sekarang, maka pemerintah Republik Indonesia mensahkan dan memberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang kemudian disebut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini diakui sebagai pengaturan khusus bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogad lex generali*. Ketentuan peralihan yang terdapat dalam Pasal 125 menyebutkan bahwa dengan berlakunya Undang-Undang ini (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004), maka Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dinyatakan tidak berlaku lagi. Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini diatur mengenai bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, di antaranya dapat melalui jalur litigasi yaitu pada pengadilan hubungan industrial, kemudian dapat pula melalui jalur non litigasi yaitu meliputi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara bipartite,

² Bambang Supriyanto, *Peran Organisasi Pekerja/Buruh Dan Orgnisasi Pengusaha Di Dalam Penciptaan Iklim Berusaha Yang Kondusif*, Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI, Yogyakarta, 2009, hal. 10.

mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Perumusan mengenai Perselisihan hubungan industrial di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selanjutnya disebut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahkan memperluas lingkup perselisihan perburuhan yang tidak semata-mata antara pekerja atau buruh dengan majikan dalam posisi yang bersebrangan akan tetapi juga perselisihan antar sesama pekerja atau buruh dalam satu perusahaan. Berikut adalah definisi perselisihan hubungan industrial menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh dan/atau serikat pekerja atau serikat buruh.³

Adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan permulaan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan. Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai peraturan khusus yang mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial membuat penulis tertarik untuk melakukan penulisan mengenai suatu bentuk dan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun pada kesempatan ini penulis sangat tertarik memfokuskan pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase. Adapun alasan penulis tertarik pada pokok penulisan arbitrase hubungan industrial karena masih banyak masyarakat luas yang kurang tahu tentang arbitrase sebagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan sebenarnya selain melalui pengadilan hubungan industrial, sesungguhnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui jalur diluar pengadilan yaitu salah satunya melalui arbitrae hubungan industrial.⁴

Berdasarkan berbagai macam persoalan hubungan industrial, terdapat suatu persoalan yang menarik yaitu persoalan mengenai pelanggaran pihak yang diputus bersalah oleh pengadilan dalam hal pelaksanaan kewajiban yang divoniskan oleh putusan hakim yang telah berkekuatan tetap. Hal tersebut akan berpengaruh pada kesejahteraan buruh di kala para kalangan pengusaha yang divonis oleh hakim untuk mengganti segala kerugian yang dialami oleh buruh harus menghadapi kenyataan bahwa putusan tidak dijalankan tanpa adanya daya paksa bagi pengusaha yang diputus bersalah.

³ *Loc, cit.*

⁴ *Loc, cit.*

Setiap perkara yang diajukan ke pengadilan tentunya para pihak berharap agar ada putusan yang dapat menyelesaikan permasalahan tersebut, dan apa yang telah diputus oleh pengadilan itulah oleh pihak yang dimenangkan berharap agar putusan pengadilan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk dapat dilaksanakan apabila putusan pengadilan tersebut telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).⁵

Suatu putusan itu dapat dikatakan telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in cracht van gewijsde*) apabila di dalam putusan mengandung arti suatu wujud hubungan hukum yang telah dan pasti antara pihak yang berperkara, sebab hubungan hukum tersebut harus ditaati dan harus di penuhi oleh para pihak.⁶ Putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap (*in cracht van gewijsde*) adalah putusan yang sudah tidak mungkin lagi dilawan dengan upaya hukum verzet, banding dan kasasi.⁷

Suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut apabila dilaksanakan dengan secara sukarela oleh pihak yang dikalahkan maka tidak akan menimbulkan permasalahan, karena perkara tersebut telah selesai. Pada kenyataannya pihak yang dikalahkan merasa tidak puas, bahkan menganggap bahwa putusan pengadilan tersebut tidak adil, maka pihak yang dikalahkan tersebut tidak mau melaksanakan putusan pengadilan tersebut secara sukarela walaupun disadari bahwa segala upaya hukum telah dilakukan, sehingga keputusan pengadilan tersebut telah berkekuatan hukum tetap.

Berdasarkan berbagai persoalan di atas, tentunya untuk menjawab kita lihat pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Berkaitan dengan persoalan perkara perselisihan hubungan industrial bahwa Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sama sekali tidak membahas/mengatur tentang eksekusi. Akan tetapi merujuk pada berlakunya ketentuan hukum acara perdata di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian maka dalam kaitannya dengan persoalan eksekusi atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengacu pada ketentuan hukum acara perdata.

Terkait hal melaksanakan putusan hakim diatur dalam Bab Kesepuluh Bagian Kelima HIR atau Titel Keempat Rbg, yaitu Pasal 195 sampai Pasal 224 HIR, atau Stb. 1941 Nomor 44 yang berlaku

⁵ H. Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014, hal 229.

⁶ Muhammad Abdul Kadir, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal 173.

⁷ *Op, cit.*

untuk pulau Jawa dan Madura, sedangkan untuk daerah yang berada di luar pulau Jawa dan Madura berlaku Pasal-pasal 206 sampai dengan Pasal 258 Rbg atau Stb. 1927 Nomor 227. Namun pada saat sekarang ini tidak semua ketentuan pasal – pasal tadi berlaku secara efektif, yang masih berlaku secara efektif terutama Pasal 195 sampai Pasal 208 dan Pasal 224 HIR. Sedangkan Pasal 209 sampai Pasal 222 HIR yang mengatur tentang sandera tidak berlaku lagi berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 1964 tanggal 22 Januari 1964 juncto SEMA Nomor 04 Tahun 1975 tanggal 1 Desember 1975 dan diperbaharui dengan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia (PERMA) Nomor 1 Tahun 2000 tentang lembaga paksa, yang menyatakan bahwa sandera sudah tidak sesuai lagi dengan keadaan dan kebutuhan hukum dalam rangka penegakan hukum dan keadilan.

Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat dimintakan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja. Oleh sebab itu putusan ini belum dapat di eksekusi. Putusan seperti ini dapat dieksekusi bila: ⁸

- a. Tidak dimintakan upaya hukum kasasi, karena dengan tidak dimintakan Kasasi maka putusan tersebut menjadi keputusan yang berkekuatan hukum tetap.
- b. Apabila dimintakan upaya hukum kasasi, maka menunggu adanya putusan Hakim Kasasi, karena putusan Kasasi adalah putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap.

Terhadap putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap pihak yang kalah (Tergugat) tidak mau melaksanakan putusan secara sukarela maka eksekusi menjadi pilihan hukum. Eksekusi adalah tindakan paksa yang harus dilakukan apabila pihak yang kalah tidak mau melaksanakan putusan secara sukarela. Pada dasarnya pengertian eksekusi adalah pelaksanaan putusan pengadilan yang dilakukan oleh pihak pengadilan atas permohonan pihak yang dimenangkan, tentu saja hal itu dilakukan secara paksa, mengingat pihak tereksekusi tidak bersedia melaksanakannya secara sukarela.⁹ Bahkan dapat diperluas lagi dengan eksekusi terhadap sesuatu yang mengganggu hak dan kepentingan, hal ini menunjukkan bahwa eksekusi bukan saja

⁸ Ugo, pujiyo, *hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial (tata cara dan proses penyelesaian sengketa perburuhan)* Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal 186.

⁹ Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*, CV Mandar Maju, Bandung, 2005, hal 111.

merupakan pelaksanaan putusan hakim tetapi eksekusi merupakan suatu upaya realisasi hak.¹⁰

Pengadilan dalam menjalankan eksekusi atau pelaksanaan putusan secara paksa dapat menugaskan Panitera atau Jurusita untuk melakukan eksekusi, dan apabila diperlukan juga dapat meminta bantuan kekuatan umum (Kepolisian, Abri, Dll). Kewajiban yang harus di tanggung oleh Tergugat (tereksekusi) adalah harus membayar semua biaya eksekusi yang saat ini boleh dikatakan relatif mahal. Hal ini sering dilupakan oleh pihak tereksekusi, karena mereka terbawa oleh rasa emosi atau sengaja menunda-nunda pelaksanaan putusan sehingga membawa akibat yang fatal, yaitu akan terbebani untuk menanggung biaya eksekusi. Disamping menanggung biaya yang cukup besar tereksekusi juga akan menanggung kerugian moral, karena akan diketahui oleh orang banyak.

Putusan Pengadilan yang dapat dimintakan eksekusi pada dasarnya putusan yang telah berkekuatan hukum tetap dan bersifat *Condemnatoir*, yaitu putusan yang amarnya atau diktumnya mengandung unsur penghukuman terhadap diri tergugat (tereksekusi). Sebaliknya terhadap putusan yang bersifat komdemnator tidak dapat dimintakan eksekusi, karena putusannya hanya mengandung pernyataan hukum saja sehingga tidak membawa akibat hukum sampai pada eksekusi. Adapun ciri – ciri suatu putusan bersifat komdemnator (penghukuman) adalah dapat dilihat pada amar putusan yang menghukum pihak yang kalah atau Tergugat, yang dirumuskan dengan kalimat :¹¹

- a. Menghukum atau memerintahkan menyerahkan suatu barang;
- b. Menghukum atau memerintahkan pengosongan sebidang tanah atau rumah;
- c. Menghukum atau memerintahkan melakukan suatu perbuatan tertentu;
- d. Menghukum atau memerintahkan penghentian suatu perbuatan atau keadaan;
- e. Menghukum atau memerintahkan melakukan pembayaran sejumlah uang.

Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa untuk dapat melaksanakan eksekusi tersebut membutuhkan biaya yang sangat besar (mahal), berkenaan dengan hal tersebut ada hal yang baru di dalam Pasal 58 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyebutkan bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan

¹⁰ H Syahrul machmud, *op cit*, hal 232.

¹¹ M. Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Edisi Kedu, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal 10.

Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Dengan adanya hal tersebut maka biayanya dibebankan kepada negara c.q. Pengadilan Hubungan Industrial masing-masing.

Dikarenakan apabila nilai gugatannya kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) biayanya dibebankan kepada negara, maka hal ini akan menghambat pelaksanaan dari pada eksekusi. Sebagaimana kita ketahui anggaran dari negara kepada masing-masing Pengadilan Hubungan Industrial sangat terbatas, sedangkan yang mengajukan gugatan sangat banyak, sehingga mengakibatkan bagi putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap harus menunggu giliran untuk dapat di eksekusi apabila pihak yang kalah (Tergugat) tidak mau melaksanakan putusan tersebut secara sukarela. Bahkan bisa saja putusan tersebut baru bisa dieksekusi setelah bertahun – tahun menunggu, sehingga mengakibatkan nilai nominal yang diterima oleh Penggugat (Tenagakerja) sudah tidak seimbang lagi dengan pada waktu gugatan diajukan. Bahkan keadaan seperti ini dipakai oleh Tergugat untuk menunda-nunda pelaksanaan eksekusi, karena mereka beranggapan bahwa apa yang diterima nanti nilai ekonomisnya sudah jauh menurun bila dibandingkan dengan pada waktu mengajukan gugatan. Dengan keadaan seperti ini maka bisa mempengaruhi pola pikir bagi tenagakerja (buruh) yang mencari keadilan, yaitu mereka akan menerima apa yang ditawarkan oleh Tergugat bila dibandingkan dengan mereka harus bersusah payah mencari keadilan lewat Pengadilan Hubungan Industrial.

Hal ini menunjukkan bahwa selain terdapat ketidakadilan hukum juga telah terjadi ketidakpastian hukum dalam persoalan perlindungan buruh ketika terjadi PHK. Berbagai persoalan ini pada dasarnya terjadi juga terjadi akibat adanya intrusi kepentingan kapitalis yang masuk melalui globalisasi ekonomi dunia yang masuk hingga ke Indonesia. Pada dasarnya berkurangnya lahan pertanian dan bertambahnya transformasi profesi masyarakat diakibatkan adanya kemajuan teknologi informasi serta fenomena *state borderless* mengakibatkan masyarakat Indonesia ingin mencoba berbagai pengalaman baru dengan pertimbangan perubahan profesi yang diimbangi dengan perubahan ekonomi.

Hal ini juga didukung dengan jumlah penduduk yang lebih banyak dari pada lahan pertanian, serta adanya masyarakat perkotaan yang mulai mencari pekerjaan yang kemudian ditempatkan di

pedesaan dan membawa pengaruh modernisasi di desa¹² sehingga masyarakat desa bertransformasi ikut menjadi buruh di suatu pabrik.¹³ Hal inilah yang kemudian mengakibatkan ketergantungan masyarakat Indonesia terhadap lahan pekerjaan yang kemudian dikendalikan oleh bangsa Barat melalui kebijakan hutang luar negeri yang di salurkan oleh *World Bank* dan IMF dan kemudian pengendalian dan penguasaan melalui pengendalian kebijakan ekonomi oleh bangsa Barat yang lebih memarjinalkan lingkungan dan ekologi nasional untuk kemudian penguasaan di ranah lapangan melalui tangan MNCs.

Transformasi masyarakat petani menjadi buruh pada perkembangannya tidak mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, peroslan upah dan hak-hak buruh nyatanya masih mewarnai negara ini yangmana harus terbentur dengan persoalan kebutuhan hidup yang tinggi akibat pengaruh penguasaan negara maju melalui intervensi dan hegemoni di sektor pasar.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas terlihat jelas bahwa kapitalisme telah mempengaruhi kebijakan ketenagakerjaan di negara-

¹² Berkaitan dengan pengaruh globalisasi hingga pada lapisan masyarakat desa, Djoko Dwiyanto dan Ignas G. Saksono menyatakan bahwa Neo-liberalisme yang masuk melalui globalisasi sebenarnya merupakan penerus dari Kapitalisme, dan paham Neo-Liberalisme ini mengakibatkan terjadinya persoalan keadilan ekonomi yang menerjang hingga akar yang dalam pada sistem masyarakat terkecil sekalipun yaitu masyarakat pedesaan yang tradisional. (Baca: Djoko Dwiyanto Dan Ignas. G. Saksono, *Ekonomi (Sosial) Pancasila Vs Kapitalisme, Nilai-Nilai Tradisional Dan Non-tradisional Dalam Pancasila*, Keluarga Besar Mahenisme, Daerah Istimewa Yogyakarta, 2011, hlm. 115)

¹³ Berkaitan dengan persoalan ini Koentjaraningrat membagi masyarakat menjadi dua kelompok yaitu kelompok masyarakat petani dan *priyayi* atau kalangan masyarakat modern. Lebih lanjut Koentjaraningrat menyatakan bahwa pandangan hidup petani sejak dahulu hanya berorientasi pada persoalan makan atau kebutuhan hidup pokok yang diperoleh melalui kerja fisik yang keras, hal ini berbeda dengan pandangan masyarakat modern atau *priyayi* dalam memandang kebahagiaann kehidupan dilihat dari sudut kedudukan, kekuasaan, serta lambang-lambang lahiriah dari suatu kemakmuran. (Baca: Koentjaraningrat, *Kebudayaan, Mentalitas, Dan Pembangunan*, Gramedia, Jakarta, hlm. 38). Pandangan dari Koentjara ningrat nampaknya berbeda dengan pandangan dari Lembaga Pengkajian Ekonomi Pancasila yang menyatakan bahwa penduduk desa yang sebagian besar berprofesi sebagai petani tidak hanya memandang sebatas persoalan kebutuhan hidup utama saja, namun dalam menjalankan hidupnya, masyarakat petani di pedesaan juga memandang adanya tiga macam ikatan yaitu:

- (a) Ikatan antar manusia dengan Tuhan;
- (b) Ikatan antara manusia dengan alam;
- (c) Ikatan antara manusia dengan manusia.

Berbagai ikatan ini yang membuat kehidpan masyarakat pedesaan menjadi lebih harmonis, hal ini oleh Sokarno melalui pidatonya pada 1 Juni 1945 dijadikan sebagai landasan di dalam melakukan penggalian nilai-nilai Pancasila. (Baca: Lembaga Pengkajian Ekonomi Pancasila, *Ekonomi Pancasila*, Mutiara, Jakarta, 1980, hlm. 13)

negara dunia ketiga termasuk Indonesia, hal ini jelas sangat berpengaruh pada politik perlindungan hak buruh di negara ini. Kemajuan teknologi informasi dan telekomunikasi telah menyebabkan kaburnya batas-batas negara (*state borderless*) yang mengakibatkan penyebaran dan persebaran informasi yang tidak terkendali. Penyebaran dan persebaran informasi yang tidak terkendali tersebut mengakibatkan terjadinya intrusi dan transplantasi budaya asing terhadap budaya Indonesia yang pada akhirnya menyebabkan erosi budaya Indonesia. Erosi budaya Indonesia lantas ditandai dengan pergeseran paradigma pendidikan di Indonesia.. Pendidikan bangsa Indonesia yang berlandaskan pada jati diri bangsa Indonesia sebagai *zoon politicon* sebagaimana terkristalisasi dalam Pancasila, dalam perkembangannya harus menghadapi intrusi budaya asing yang membawa paradigma *homo economicus* dan *homo homini lupus*. Berkaitan dengan hal tersebut dengan meminjam pemikiran Nietzsche dapat dipahami bahwa globalisasi telah mengakibatkan terjadinya pembalikan nilai-nilai (*die Umwertung aller Werte*)¹⁴ dalam segala aspek kehidupan masyarakat tidak terkecuali dalam bidang pendidikan.

Sebagaimana dipahami bersama bahwa pendidikan yang didasarkan pada paradigma *homo economicus* melahirkan manusia yang berwatak individualis, serakah, dan oportunistis. Watak tersebut merupakan landasan dari pandangan *perfect individual liberty* (kebebasan tanpa batas) yang melahirkan *free competition* dalam kehidupan.¹⁵ Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Sri Edi Swasono bahwa:¹⁶

Asumsi-asumsi dasar ini (*perfect individual liberty* dan *free competition*, pen.) terinternalisasi di ruang-ruang kelas kita, bahkan selanjutnya tersosialisasi dalam masyarakat sehingga tanpa kita sadari telah menjadi semacam pakem (*paradigm*) sosial, betapapun mengandung kontradiksi.

Persaingan bebas dalam kehidupan menciptakan inisiatif individu untuk mengejar *maximum gain* dan *minimum sacrifice* dengan demikian manusia di dalam kehidupannya selalu mengutamakan kepentingan atau keuntungan pribadi. Hal tersebut pada perkembangannya menjadi pemicu lahirnya korupsi, kolusi, dan

¹⁴ Nietzsche dalam Reza A. A. Watimena, *Krisis Kewarasan Global*, diakses melalui rumahfilsafat.com, pada 18 Februari 2019 pukul 20.10 WIB.

¹⁵ Sri-Edi Swasono, *Ekspose Ekonomika : Mewaspada Globalisme dan Pasar-Bebas Ekonomi*, Pusat Studi Ekonomi Pancasila-UGM, Yogyakarta, 2009, hlm. 3.

¹⁶ Sri-Edi Swasono dalam Airlangga Surya Nagara, *Op.Cit.*, hlm. 31.

nepotisme.¹⁷ Di samping itu, masyarakat yang mengutamakan kepentingan pribadi mengakibatkan terjadinya *gap between the haves and the have-not* (kesenjangan sosial). Persaingan bebas dalam kehidupan juga menyebabkan lahirnya *restless society* dan *stressfull society*. *Restless society* dan *stressfull society* pada titik kulminasinya meningkatkan kriminalitas dalam masyarakat yang mengganggu stabilitas keamanan nasional.¹⁸ Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mochtar Lubis bahwa:¹⁹

Perkembangan zaman telah menciptakan jurang pemisah antara negara berkembang yang miskin dan negara maju yang kaya atau dapat disebut sebagai *underdeveloped and developing*. Namun demikian dari aspek kebudayaan serta nilai-nilai masyarakat, negara berkembang seperti Indonesia justru lebih baik dibandingkan dengan negara kaya tersebut, di megara-negara maju dan kaya yaitu Amerika, Jepang, Eropa Barat dan China, sebagian besar manusia berpikiran ingin melihat kehidupan dengan tujuan-tujuan mengejar untung dan kebendaan semata, hal ini telah membawa dunia di ujung jurang krisis sumber-sumber daya alam perusakan keseimbangan ekologi, peracunan lingkungan hidup, hanya untuk industri teknologi raksasa semata.

Gagalnya dunia pendidikan dalam membangun kebudayaan bangsa di era globalisasi telah berakibat pada hancurnya budaya dan manajemen organisasi baik dalam insititusi pemerintah maupun non-pemerintah. Krisis kebudayaan di Indonesia pada era globalisasi telah melahirkan sistem yang dipenuhi dengan Sumber Daya Manusia berkualitas rendah dan memiliki budaya saling menjatuhkan. Budaya

¹⁷ Adanya kemajuan teknologi informasi, komunikasi, dan transportasi yang semakin memperpendek jarak antar negara dapat mengakibatkan berbagai persoalan keamanan nasional, yaitu persoalan kejahatan lintas negara, masalah kerusakan lingkungan, imigran gelap, bajak laut, penangkapan ikan secara ilegal, terorisme, penyelundupan senjata, perdagangan anak-anak dan wanita, narkoba, serta penularan penyakit baru berupa AIDS, SARS *Evian Flu*. Keadaan demikian didukung kembali dengan adanya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang memperkuat krisis *state boderless*. Keadaan tersebut disebabkan globalisasi memunculkan sebuah revolusi keterampilan yang meningkatkan kapabilitas dari kelompok-kelompok kejahatan, sebagai contoh kasus Saracen serta *Muslim Cyber Army* di Indonesia yang senantiasa menyebarkan informasi palsu demi menciptakan kekacauan politik dan sosial di Indonesia. Budi Winarno, *Dinamika Isu-Isu Global Kontemporer*, Jakarta, PT.Buku Seru, 2014, hlm. 168 dan 329, baca juga *Globalisasi Sebabkan Wabah Penyakit Sulit Terbendung* diakses melalui <https://tirto.id/globalisasi-sebabkan-wabah-penyakit-sulit-dibendung-vXT>, pada 18 Februari 2019 pukul 21.00 WIB.

¹⁸ Airlangga Surya Nagara, *loc.cit.*, baca juga Sri Edi, *Ibid.*, hlm. 4 dan 116.

¹⁹ Mochtar Lubis, *Manusia Indonesia*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2013, hlm. 54.

saling menjatuhkan pada satu titik menyebabkan tersingkirnya individu yang berprestasi dari sektor-sektor strategis. Hal tersebut berakibat pada penurunan tingkat kinerja yang disebabkan oleh persaingan antar individu dalam organisasi.²⁰ Penurunan tingkat kinerja tersebut mengakibatkan kalahnya Indonesia dalam persaingan global. Sehingga jelas juga bahwa paham *homo economicus* dan *homo homini lupus* serta *perfect individual liberty* (kebebasan tanpa batas) yang melahirkan *free competition* telah mengakibatkan paham bahwa yang kuat yaitu kalangan kapitalis akan menang sementara kalangan lemah termasuk buruh akan diperbudak.

Hal serupa juga dapat terlihat dalam liberalisasi kebijakan ketenaga kerjaan yang ada pada Rancangan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja. Hal ini dapat terlihat dalam Pasal 151 dan 154A RUU Cipta Kerja. Pasal 151 RUU Cipta Kerja menyatakan bahwa:

- (1) Pemutusan hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, penyelesaian pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kemudian pada Pasal 154A RUU Cipta Kerja menyatakan dengan jelas bahwa:

- (1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
 - a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan;
 - b. perusahaan melakukan efisiensi;
 - c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*);
 - e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan niaga;
 - g. perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh;
 - h. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;

²⁰ Reza A. A. Watimena, *Op. Cit.*

- i. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis;
 - j. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - k. pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib;
 - l. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - m. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
 - n. pekerja/buruh meninggal dunia.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan penjelasan di atas terlihat bahwa pelaksanaan PHK menurut Pasal 151 dikembalikan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang jelas di atas telah dijelaskan tidak berkeadilan. Kemudian adanya ketentaun PHK bagi pekerja dikarenakan kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat sebagaimana dituangkan dala Pasal 154A juga tidak berkeadilan mengingat bahwa pekerja yang cacat diakibatkan oleh kecelakaan kerja bukan di luar pekerjaannya sebagai buruh.

Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 dan tidak adanya upaya yang serius dari kalangan pemerintah untuk melindungi buruh dalam pusran persoalan PHK telah menjadi bukti nyata bahwa kebijakan perlindungan buruh dalam pemutusan hbungan kerja belumlah berkeadilan di negara ini. Berangkat dari berbagai macam pandangan di atas maka perlu kiranya dibahas terkait “ Rekonstruksi Kebijakan Perlindungan Buruh Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Yang Berbasis Nilai Keadilan”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pelaksanaan kebijakan perlindungan buruh dalam sengketa pemutusan hubungan kerja saat ini?
2. Mengapa pelaksanaan kebijakan perlindungan buruh dalam sengketa pemutusan hubungan kerja saat ini belum berkeadilan?
3. Bagaimanakah rekonstruksi kebijakan perlindungan buruh dalam sengketa pemutusan hubungan kerja yang berbasis nilai keadilan di masa akan datang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis bagaimanakah pelaksanaan kebijakan perlindungan buruh dalam sengketa pemutusan hubungan kerja saat ini.
2. Untuk menganalisis mengapa pelaksanaan polit hukum perlindungan buruh dalam sengketa pemutusan hubungan kerja saat ini belum berkeadilan.
3. Untuk merekonstruksi kebijakan perlindungan buruh dalam sengketa pemutusan hubungan kerja yang berbasis nilai keadilan di masa akan datang.

D. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang yuridis sosiologis, sehingga penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan suatu deskriptif mengenai nilai-nilai keadilan untuk kepentingan masyarakat secara umum dan cara pelaksanaan eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan kepentingan, penelitian disertasi ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis.

E. Pembahasan

1. Pelaksanaan Perlindungan Buruh Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Saat Ini

Pada perkembangannya perlindungan hak buruh ketika terjadi pemutusan hubungan kerja diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan terkait upaya perlindungan hak buruh ketika terjadi sengketa hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Pasal 1 Ayat (25) Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Selanjutnya pada Pasal 150 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kemudian Pasal 151 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan dengan jelas bahwa:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Lebih lanjut Pasal 152 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

- 1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- 2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- 3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Kemudian Pasal 156 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon

dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - (a) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - (b) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - (c) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah; d
 - (d) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - (e) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - (f) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - (g) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - (h) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - (i) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
 - (a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - (b) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - (c) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- (d) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - (e) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - (f) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - (g) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - (h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- (a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - (b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - (c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - (d) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Kemudian di dalam Pasal 160 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 dinyatakan juga bahwa:

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga

pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin ter-hitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
 - (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
 - (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
 - (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/ buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Kemudian dalam Pasal 169 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa:

- (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;

- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Kemudian Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi peru-bahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Selanjutnya Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 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).
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh 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/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 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).

Kemudian Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 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).

Berdasarkan berbagai pernyataan yang ada terkait PHK sebagaimana yang diatur dalam Pasal 150 hingga Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 PHK terlihat jelas bahwa perihal pengaturan terkait hukuman sanksi bagi pelanggaran pelaksanaan pemenuhan hak buruh yaitu pelaksanaan PHK oleh pengusaha atau majikan secara sepihak dan secara semena-mena serta persoalan pembayaran pesangon ketika terjadi PHK tidak diatur dengan jelas, baik sanksi administrasi maupun sanksi pidana. Padahal hal tersebut jelas dapat mengakibatkan terjadinya berbagai macam tindakan eksploitasi manusia yang dapat melanggar Hak Asasi Manusia.

Selain itu PHK secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha juga dapat terjadi pada keadaan-keadaan tertentu, misalnya saja saat ini pada saat masa virus COVID-19. PHK sebagian besar dilakukan secara sepihak tanpa mempertimbangkan kesejahteraan buruh baik dalam hal persoalan kehilangan pendapatan maupun dalam hal pembayaran pesangon pasca terjadinya PHK.

Menurut Bambang Tri Waluyo selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Kudus, terdapat 17 karyawan yang di PHK pada perusahaan sol sepatu yang ada di Kabupaten

Kudus. Bambang menambahkan bahwa sepanjang tahun 2020 di Kabupaten Kudus telah terdapat 2.086 jiwa karyawan yang dirumahkan.²¹ Hasan salah seorang karyawan yang dirumahkan menyampaikan bahwa sejak dirumahkan dirinya mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, hal ini dikarenakan gaji yang diserahkan hanya separuhnya dan terkadang tidak diberikan oleh perusahaan tempatnya bekerja yaitu PT. HANDAL SUKSES KARYA dengan alasan menurunnya pendapatan perusahaan di masa COVID-19.²²

Hal serupa juga terjadi di Kota Jakarta, Susiwijono selaku Sekertaris Kementerian Koordinator Bidang Ekonomi menyatakan bahwa hingga 24 April 2020 terdapat 499.318 jiwa pekerja yang terkena PHK akibat COVID-19. Hal semakin memprihatinkan mengingat bahwa 499.318 jiwa pekerja tersebut mndapatkan pesangon yang kurang layak dan sebagian besar pekerja terdampak COVID-19 tersebut juga telah kehilangan pekerjaan dan mata pencaharian dengan adanya PHK sepihak yang dilakukan oleh pengusaha.²³

Hal ini jelas menunjukkan bahwa ketentuan sebagaimana yang tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 13 Thun 2003 terkait perlindungan buruh dalam persoalan PHK sangat minim dan sangat sulit ditegakkan, hal ini dikarenakan tidak adanya ancaman sanksi yang tegas baik secara administrasi maupun pidana bagi pengusaha. Sehingga mengakibatkan persoalan ketidakadilan bagi buruh.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Perlindungan Buruh Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan berbagai penjelasan sebelumnya dapat terlihat bahwa persoalan eksekusi dalam perkara perselisihan hubungan industrial terjadi akibat dua macam faktor utama yaitu faktor politik hukum penyelesaian hubungan industrial dan faktor kultur pelaksanaan hukum penyelesaian perselisihan hubungan

²¹Bambang Tri Waluyo, Wawancara Pribadi Dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Kudus Terkait Jmlah Karyawan Yang Di PHK Akibat Persoalan COVID-19, Wawancara Dilakukan Pada 12 Juni 2020.

²²Hasan Suhendar, Wawancara Pribadi Dengan Karyawan PT. HANDAL SUKSES KARYA Kudus Terkait PHK Akibat Persoalan COVID-19, Wawancara Dilakukan Pada 15 Juni 2020.

²³Nursita Sari, *Dampak COVID-19, Hampir 500.000 Pekerja Terkena PHK*, Diakses melalui <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/04/24/06511331/dampak-pandemi-covid-19-hampir-500000-pekerja-di-jakarta-terkena-phk>, pada 12 Mei 2020.

industrial. Faktor politik hukum penyelesaian hubungan industrial dibagi menjadi:

1. Faktor Ekonomi

Pada perkembangannya setiap politik hukum nasional di Indonesia tidak mampu melepaskan dirinya dari cengkraman globalisasi ekonomi yang hadir melalui liberalisasi politik hukum nasional yang mengakibatkan politik hukum nasional telah jauh berseberangan dengan amanat Pancasila dan alinea keempat Pembukaan UUD NRI 1945.

Hal tersebut juga terjadi di ranah politik hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Globalisasi ekonomi telah mengakibatkan lahirnya *state borderless*, *invisible hand*, dan juga tentunya *dept trap*. Berbagai persoalan yang dibawa oleh globalisasi ekonomi tersebutlah yang mengakibatkan berbagai macam intrusi kepentingan negara tirani terhadap negara Indonesia khususnya di bidang Ketenagakerjaan. Sejalan dengan hal tersebut Mochtar Lubis mengatakan bahwa:²⁴

Perkembangan zaman telah menciptakan jurang pemisah antara negara berkembang yang miskin dan negara maju yang kaya atau dapat disebut sebagai *underdeveloped and developing*. Namun demikian dari aspek kebudayaan serta nilai-nilai masyarakat, negara berkembang seperti Indonesia justru lebih baik dibandingkan dengan negara kaya tersebut, di megara-negara maju dan kaya yaitu Amerika, Jepang, Eropa Barat dan China, sebagian besar manusia berpikiran ingin melihat kehidupan dengan tujuan-tujuan mengejar untung dan kebendaan semata, hal ini telah membawa dunia di ujung jurang krisis sumber-sumber daya alam perusakan keseimbangan ekologi, peracunan lingkungan hidup, hanya untuk industri teknologi raksasa semata. Sekaligus mengenyampingkan kedudukan buruh.

Intrusi kepentingan negara maju yang tirani terhadap negara Indonesia di bidang Ketenagakerjaan, pada dasarnya berangkat dari adanya keyakinan negara-negara maju terhadap teori malthus. Teori Malthus menyatakan bahwa kelak jumlah populasi manusia akan mengalahkan jumlah pasokan energi dan pangan yang berakibat pada krisis

²⁴Mochtar Lubis, *Manusia Indonesia*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2013, hlm. 54.

pangan dan energi.²⁵ Selain itu globalisasi ekonomi juga terlahir dari teori Francis Bacon yang menyatakan bahwa:²⁶

Tujuan utama pengetahuan ialah untuk menganugerahkan hidup manusia dengan penemuan baru dan kekayaan sehingga manusia dapat membina dan memperluas kekuasaan dan penguasaan umat manusia terhadap seluruh jagad.

Pandangan dari Bacon tersebut telah menciptakan paradigma negara maju untuk melakukan intervensi dan hegemoni besar-besaran terhadap negara ke tiga melalui salah satunya sektor Ketenagakerjaan. Pada perkembangannya globalisasi telah mampu membawa paham *homo economicus*. Paham ini kemudian melahirkan manusia yang berwatak individualis, serakah, dan oportunis. Watak tersebut merupakan landasan dari pandangan *perfect individual liberty* (kebebasan tanpa batas) yang melahirkan *free competition* dalam kehidupan.²⁷ Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Sri Edi Swasono bahwa:²⁸

Asumsi-asumsi dasar ini (*perfect individual liberty* dan *free competition*) terinternalisasi di ruang-ruang kelas kita, bahkan selanjutnya tersosialisasi dalam masyarakat sehingga tanpa kita sadari telah menjadi semacam pakem (*paradigm*) sosial, betapapun mengandung kontradiksi.

Persaingan bebas dalam kehidupan menciptakan inisiatif individu untuk mengejar *maximum gain* dan *minimum sacrifice* dengan demikian manusia di dalam kehidupannya selalu mengutamakan kepentingan atau keuntungan pribadi. Hal ini mengakibatkan dunia usaha sebagai belantara yang tidak mengenal keadilan, kepedulian antar sesama, serta kemanusiaan, yang diutamakan hanyalah mencari keuntungan tanpa batas sekalipun harus memarjinalkan kaum buruh. Hal tersebut terlihat salah satunya dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun

²⁵ <http://eksepsionline.com>, *Indonesia Di Tengah Ancaman Proxy War Dan Arus Informasi Destruktif*, diakses pada 12 Januari 2019 pada pukul 21.30 WIB.

²⁶ *Op, cit*, Mochtar Lubis, hlm. 55

²⁷ Sri-Edi Swasono, *Ekspose Ekonomika : Mewaspada Globalisme dan Pasar-Bebas Ekonomi*, Pusat Studi Ekonomi Pancasila-UGM, Yogyakarta, 2009, hlm. 3.

²⁸ *Loc, cit*.

2004 yang seolah melindungi pengusaha bermodal besar dibandingkan hak buruh, sehingga dapat dikatakan juga bahwa Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juga bernafaskan prinsip *homo economicus*.

2. Faktor Filosofi

Selain membawa dampak negatif pada bidang hukum dan ekonomi di Indonesia, globalisasi juga membawa dampak negatif pada bidang sosial-budaya dan politik. Kemajuan teknologi informasi dan telekomunikasi telah menyebabkan kaburnya batas-batas negara (*state borderless*) yang mengakibatkan penyebaran dan persebaran informasi yang tidak terkendali. Penyebaran dan persebaran informasi yang tidak terkendali tersebut mengakibatkan terjadinya intrusi dan transplantasi budaya asing terhadap budaya Indonesia yang pada akhirnya menyebabkan erosi budaya Indonesia. Erosi budaya Indonesia lantas ditandai dengan pergeseran paradigma pendidikan di Indonesia.. Pendidikan bangsa Indonesia yang berlandaskan pada jati diri bangsa Indonesia sebagai *zoon politicon* sebagaimana terkristalisasi dalam Pancasila, dalam perkembangannya harus menghadapi intrusi budaya asing yang membawa paradigma *homo economicus* dan *homo homini lupus*.

Sebagaimana dipahami bersama bahwa pendidikan yang didasarkan pada paradigma *homo economicus* melahirkan manusia yang berwatak individualis, serakah, dan oportunistis. Watak tersebut merupakan landasan dari pandangan *perfect individual liberty* (kebebasan tanpa batas) yang melahirkan *free competition* dalam kehidupan.²⁹ Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Sri Edi Swasono bahwa:³⁰

Asumsi-asumsi dasar ini (*perfect individual liberty* dan *free competition*, pen.) terinternalisasi di ruang-ruang kelas kita, bahkan selanjutnya tersosialisasi dalam masyarakat sehingga tanpa kita sadari telah menjadi semacam pakem (*paradigm*) sosial, betapapun mengandung kontradiksi.

Persaingan bebas dalam kehidupan menciptakan inisiatif individu untuk mengejar *maximum gain* dan *minimum sacrifice* dengan demikian manusia di dalam

²⁹ *Loc, cit.*

³⁰ *Loc, cit.*

kehidupannya selalu mengutamakan kepentingan atau keuntungan pribadi. Hal tersebut pada perkembangannya menjadi pemicu lahirnya korupsi, kolusi, dan nepotisme.³¹ Di samping itu, masyarakat yang mengutamakan kepentingan pribadi mengakibatkan terjadinya *gap between the haves and the have-not* (kesenjangan sosial). Persaingan bebas dalam kehidupan juga menyebabkan lahirnya *restless society* dan *stressfull society*. *Restless society* dan *stressfull society* pada titik kulminasinya meningkatkan kriminalitas dalam masyarakat yang mengganggu stabilitas keamanan nasional.³²

Gagalnya dunia pendidikan dalam membangun kebudayaan bangsa di era globalisasi telah berakibat pada hancurnya budaya dan manajemen organisasi baik dalam insititusi pemerintah maupun non-pemerintah. Krisis kebudayaan di Indonesia pada era globalisasi telah melahirkan sistem yang dipenuhi dengan Sumber Daya Manusia berkualitas rendah dan memiliki budaya saling menjatuhkan. Budaya saling menjatuhkan pada satu titik menyebabkan tersingkirnya individu yang berprestasi dari sektor-sektor strategis. Hal tersebut berakibat pada penurunan tingkat kinerja yang disebabkan oleh persaingan antar individu dalam organisasi.³³ Penurunan tingkat kinerja tersebut mengakibatkan kalahnya Indonesia dalam persaingan global.

Hal tersebut juga telah tersireatkan dalam kehidupan perburuhan di Indonesia. Pasal 58 Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terlihat lebih mengutamakan kepentingan kalangan kapitalis bermodal besar dan mengenyampingkan

³¹ Adanya kemajuan teknologi informasi, komunikasi, dan transportasi yang semakin memperpendek jarak antar negara dapat mengakibatkan berbagai persoalan keamanan nasional, yaitu persoalan kejahatan lintas negara, masalah kerusakan lingkungan, imigran gelap, bajak laut, penangkapan ikan secara ilegal, terorisme, penyelundupan senjata, perdagangan anak-anak dan wanita, narkoba, serta penularan penyakit baru berupa AIDS, SARS *Evian Flu*. Keadaan demikian didukung kembali dengan adanya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang memperkuat krisis *state boderness*. Keadaan tersebut disebabkan globalisasi memunculkan sebuah revolusi keterampilan yang meningkatkan kapabilitas dari kelompok-kelompok kejahatan, sebagai contoh kasus Saracen serta *Muslim Cyber Army* di Indonesia yang senantiasa menyebarkan informasi palsu demi menciptakan kekacauan politik dan sosial di Indonesia. Budi Winarno, *Dinamika Isu-Isu Global Kontemporer*, Jakarta, PT.Buku Seru, 2014, hlm. 168 dan 329, baca juga *Globalisasi Sebabkan Wabah Penyakit Sulit Terbendung* diakses melalui <https://tirto.id/globalisasi-sebabkan-wabah-penyakit-sulit-dibendung-vXT>, pada 18 Februari 2019 pukul 21.00 WIB.

³² Sri Edi, *Op, cit*, hlm. 4 dan 116.

³³ *Loc, cit*.

kepentingan buruh, hal tersebut terlihat dengan adanya Pasal 58 Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mempersulit dilakukannya eksekusi dari putusan peradilan perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut jelas bahwa Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial lebih melindungi kaum kapitalis bermodal besar dibandingkan kalangan buruh. Keadaan demikian jelas telah berseberangan dengan pendapat Rawls yang menyatakan keadilan adalah kebijakan utama dari hadirnya institusi-institusi sosial. Akan tetapi kebijakan bagi seluruh masyarakat tidak dapat mengesampingkan atau menggugat rasa keadilan setiap orang yang telah memperoleh rasa keadilan. Khususnya masyarakat lemah pencari keadilan.³⁴ Selanjutnya John Rawls pada dasarnya melihat keadilan masyarakat lebih pada aspek bentuk pendistribusian keadilan dalam masyarakat. Keadilan diterjemahkan sebagai *fairness* dimana prinsip tersebut dikembangkan dari prinsip utilitarian. Teori tersebut diadopsi dari prinsip maksimin, yaitu proses pemaksimalan dari sebuah hal yang minimum dalam suatu masyarakat yang dilakukan oleh setiap individu yang berada pada posisi awal di mana pada posisi tersebut belum terdapat tawar-menawar akan peran dan status seorang anggota masyarakat. Prinsip ini berusaha menjawab sejauh mungkin tentang pemaksimalan suatu hal yang minimum yang berkaitan erat dengan keuntungan kalangan masyarakat bawah yang lemah.³⁵

Berdasarkan Teori Keadilan John Rawls terdapat dua tujuan utama yang hendak disampaikan yakni: *Pertama*, teori ini ingin mengartikulasikan sederet prinsip umum keadilan yang mendasari dan menerangkan kondisi tertentu seseorang secara khusus untuk mendapatkan keadilan dilihat dari tindakan sosial yang dilakukan seseorang. *Kedua*, konsep keadilan distributif pada dasarnya dikembangkan dari konsep utilitarianisme dengan memberikan batasan yang lebih sesuai terhadap individu. Bahwa keadilan dipandang sebagai cara

³⁴ Pan Muhammad Fais, *Teori Keadilan John Rawls*, Jurnal Konstitusi, 2009, hal 135.

³⁵ John Rawls, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011, diterjemahkan oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, hlm.12-40.

yang lebih tepat dan etis untuk memberikan keuntungan bagi individu sesuai dengan keputusan moral etis.³⁶

Pola pemberian konsep keadilan menurut Rawls harus diinisiasi berdasarkan posisi asli seseorang bukan karena status dan kedudukannya di ruang sosial. Cara untuk memperoleh sifat asli tersebut, seseorang harus mencapai posisi aslinya yang disebut dengan kerudung ketidaktahuan (*veil of ignorance*). Kondisi *veil of ignorance* tersebut bermaksud mendudukan seseorang dalam kondisi yang sama satu dengan lainnya sebagai anggota masyarakat dalam kondisi ketidaktahuan. Sehingga dengan situasi demikian, orang lain tidak mengetahui keuntungan terhadap pemberian sesuatu kepada seseorang yang telah mencapai titik “kerudung ketidaktahuan”.³⁷

Lebih lanjut, dalam kondisi “kerudung ketidaktahuan” masyarakat bertugas untuk membagikan hal-hal utama yang ingin dimiliki oleh setiap orang (*primary good*). *Primary good* merupakan kebutuhan dasar manusia sebagai hak yang harus dipenuhi. Dengan demikian cara masyarakat untuk membagikan hak adalah dengan menerapkan prinsip keadilan yang terdiri dari: a) kebebasan untuk berperan dalam kehidupan politik; b) kebebasan untuk berbicara; c) kebebasan untuk berkeyakinan; d) kebebasan untuk menjadi dirinya sendiri; e) kebebasan dari penangkapan dan penahanan sewenang-wenang; f) Hak untuk mempertahankan milik pribadi.³⁸ Pada kesimpulannya, keadilan John Rawls berusaha menempatkan hak setiap individu sebagaimana mestinya dengan cara melepaskan atribut kedudukan yang dimiliki dalam struktur sosial. Sehingga pendistribusian hak dilakukan secara sama rata.

3. Faktor Politik

Kemajuan teknologi informasi dan telekomunikasi telah menyebabkan kaburnya batas-batas negara (*state borderless*) yang mengakibatkan penyebaran dan persebaran informasi yang tidak terkendali. Penyebaran dan persebaran informasi yang tidak terkendali tersebut mengakibatkan terjadinya intrusi dan transplantasi budaya asing terhadap budaya Indonesia yang pada akhirnya menyebabkan erosi budaya

³⁶ John Rawls, *A Theory of Justice*, Oxford University, London, 1973, hlm.50-57.

³⁷ John Rawls yang disarikan oleh Damanhuri Fattah, *Teori Keadilan Menurut John Rawls*, Jurnal TAPIS Volume 9 No.2 Juli-Desember 2013, hlm.42.

³⁸ *Ibid.*, hlm.43.

Indonesia. Erosi budaya Indonesia lantas ditandai dengan pergeseran paradigma pendidikan di Indonesia.. Pendidikan bangsa Indonesia yang berlandaskan pada jati diri bangsa Indonesia sebagai *zoon politicon* sebagaimana terkristalisasi dalam Pancasila, dalam perkembangannya harus menghadapi intrusi budaya asing yang membawa paradigma *homo economicus* dan *homo homini lupus*. Berkaitan dengan hal tersebut dengan meminjam pemikiran Nietzsche dapat dipahami bahwa globalisasi telah mengakibatkan terjadinya pembalikan nilai-nilai (*die Umwertung aller Werte*)³⁹ dalam segala aspek kehidupan masyarakat tidak terkecuali dalam bidang pendidikan.

Sebagaimana dipahami bersama bahwa pendidikan yang didasarkan pada paradigma *homo economicus* melahirkan manusia yang berwatak individualis, serakah, dan oportunistis. Watak tersebut merupakan landasan dari pandangan *perfect individual liberty* (kebebasan tanpa batas) yang melahirkan *free competition* dalam kehidupan.⁴⁰ Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Sri Edi Swasono bahwa:⁴¹

Asumsi-asumsi dasar ini (*perfect individual liberty* dan *free competition*) terinternalisasi di ruang-ruang kelas kita, bahkan selanjutnya tersosialisasi dalam masyarakat sehingga tanpa kita sadari telah menjadi semacam pakem (*paradigm*) sosial, betapapun mengandung kontradiksi.

Persaingan bebas dalam kehidupan menciptakan inisiatif individu untuk mengejar *maximum gain* dan *minimum sacrifice* dengan demikian manusia di dalam kehidupannya selalu mengutamakan kepentingan atau keuntungan pribadi. Hal tersebut pada perkembangannya menjadi pemicu lahirnya korupsi, kolusi, dan nepotisme.⁴² Di samping itu, masyarakat

³⁹ Nietzsche dalam Reza A. A. Watimena, *Krisis Kewarasan Global*, diakses melalui rumahfilsafat.com, pada 18 Februari 2019 pukul 20.10 WIB.

⁴⁰ Sri-Edi Swasono, *Ekspose Ekonomika : Mewaspada Globalisme dan Pasar-Bebas Ekonomi*, Pusat Studi Ekonomi Pancasila-UGM, Yogyakarta, 2009, hlm. 3.

⁴¹ *Loc.cit.*

⁴² Adanya kemajuan teknologi informasi, komunikasi, dan transportasi yang semakin memperpendek jarak antar negara dapat mengakibatkan berbagai persoalan keamanan nasional, yaitu persoalan kejahatan lintas negara, masalah kerusakan lingkungan, imigran gelap, bajak laut, penangkapan ikan secara ilegal, terorisme, penyelundupan senjata, perdagangan anak-anak dan wanita, narkoba, serta penularan penyakit baru berupa AIDS, SARS *Evian Flu*. Keadaan demikian didukung kembali dengan adanya kemajuan

yang mengutamakan kepentingan pribadi mengakibatkan terjadinya *gap between the haves and the have-not* (kesenjangan sosial). Hal ini ditunjukkan dengan adanya fakta bahwa setiap insan hukum hanya menggunakan kemampuan hukumnya sebagai sarana menguntungkan diri sendiri atau kelompok, selain itu globalisasi juga telah berhasil membentuk karakter masyarakat di era modern ini menjadi manusia yang rakus dan individual. Hal ini mengakibatkan tipisnya kepedulian masyarakat terhadap sesama dan lingkungan hidup. Erosi budaya ini kemudian terus berkembang di Indonesia baik dalam skala individu hingga skala kelompok masyarakat, baik dalam skala individu kalangan birokrata maupun dalam budaya birokrat dalam arti kelompok. Kerusakan birokrasi ini telah mengakibatkan kerusakan sistem politik yang menjadikan proses politik hanya untuk keuntungan pribadi atau kelompok. Sehingga politik hukum yang ada telah jauh dari Pancasila. Hal ini termasuk didalamnya politik hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mana kepentingan pemodal besar yang mampu melakukan Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme dimenangkan hak dan kepentingannya yang menjadikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bertentangan dengan amanat dari Sila Pertama, Kedua, Keempat, Dan Kelima dari Pancasila serta amanat dari Alinea Keempat Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 serta amanat dari Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Sehingga dengan kata lain politik hukum terkait ketenaga kerjaan saat ini telah banyak menciderai hak asasi manusia buruh terkait perlindungan hak buruh ketika terjadi PHK, hal ini secara otomatis pula telah bertentangan dengan prinsip-prinsip Pancasila, yaitu:

a. Prinsip Ketuhanan

Prinsip ke-Tuhanan yang harus berlandaskan gotong-royong artinya nilai ke-Tuhanan yang juga berkebudayaan, lapang serta toleran. Sehingga keragaman keyakinan dan kepercayaan akan suatu agama dapat berjalan dengan harmonis tanpa saling menyerang dan mengucilkan antara

teknologi informasi dan komunikasi yang memperkuat krisis *state borderless*. Keadaan tersebut disebabkan globalisasi memunculkan sebuah revolusi keterampilan yang meningkatkan kapabilitas dari kelompok-kelompok kejahatan, sebagai contoh kasus Saracen serta *Muslim Cyber Army* di Indonesia yang senantiasa menyebarkan informasi palsu demi menciptakan kekacauan politik dan sosial di Indonesia. Budi Winarno, *Dinamika Isu-Isu Global Kontemporer*, Jakarta, PT.Buku Seru, 2014, hlm. 168 dan 329, baca juga *Globalisasi Sebabkan Wabah Penyakit Sulit Terbendung* diakses melalui <https://tirto.id/globalisasi-sebabkan-wabah-penyakit-sulit-dibendung-vXT>, pada 18 Februari 2019 pukul 21.00 WIB.

satu kalangan dengan yang lainnya. Prinsip ini sejalan dengan prinsip kelima dari konsep Pancasila Soekarno yang dinamai oleh Soekarno sebagai Ketuhanan yang Berkebudayaan.

b. Prinsip Internasionalisme

Prinsip Internasionalisme yang berjiwa gotong-royong menurut Yudi Latif yaitu prinsip internasionalisme yang berperikemanusiaan dan berperikeadilan. Sehingga prinsip internasionalisme yang ada akan selalu menjunjung perdamaian serta penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia. Prinsip ini sesuai dengan sila kedua Pancasila karya Soekarno yang dinamai oleh Soekarno sebagai Sila Internasionalisme dan Perikemanusiaan.

c. Prinsip Kebangsaan

Prinsip kebangsaan yang berjiwakan nilai gotong-royong menurut Yudi Latif adalah kebangsaan yang mampu mewujudkan persatuan dari berbagai perbedaan di Indonesia atau dengan kata lain mampu mewujudkan *Bhineka Tunggal Ika*. Pandangan ini sesuai dengan Sila Internasionalisme atau Perikemanusiaan.

d. Prinsip Demokrasi

Prinsip demokrasi yang berjiwakan gotong-royong menurut Yudi Latif adalah demokrasi yang berlandaskan pada musyawarah untuk mufakat. Bukan demokrasi Barat yang mengutamakan kepentingan mayoritas atau mayokrasi dan kepentingan elite penguasa-pemodal atau minokrasi. Prinsip ini sesuai dengan sila Mufakat atau Demokrasi dalam konsep Pancasila Soekarno.

e. Prinsip Kesejahteraan

Prinsip kesejahteraan yang berlandaskan nilai gotong-royong menurut Yudi Latif yaitu kesejahteraan yang diwujudkan melalui pengembangan partisipasi serta emansipasi di sektor ekonomi dengan berlandaskan semangat ekonomi. Sehingga kesejahteraan yang dimaksudkan bukan kesejahteraan yang berlandaskan pada paham individualisme-kapitalisme serta etatisme. Prinsip ini sesuai dengan sila Keempat dalam konsep Pancasila Soekarno.

4. Faktor Peraturan Hukum

a) Kelemahan Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa perlindungan hak buruh ketika terjadi pemutusan hubungan kerja

diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan terkait upaya perlindungan hak buruh ketika terjadi sengketa hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pasal 1 Ayat (25) Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Selanjutnya pada Pasal 150 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kemudian Pasal 151 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan dengan jelas bahwa:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan

dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Lebih lanjut Pasal 152 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

- 1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- 2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- 3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Kemudian Pasal 156 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - (a) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - (b) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - (c) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah; d

- (d) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - (e) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - (f) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - (g) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - (h) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - (i) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
- (a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - (b) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - (c) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - (d) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - (e) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - (f) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - (g) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

- (h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - (a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - (b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - (c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - (d) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Kemudian di dalam Pasal 160 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 dinyatakan juga bahwa:

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;

- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin ter-hitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
 - (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
 - (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
 - (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/ buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Kemudian Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi peru-bahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Selanjutnya Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 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).
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh 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/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 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).

Kemudian Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 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).

Kemudian dalam Pasal 169 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa:

- (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan

tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

- (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Berdasarkan berbagai pernyataan yang ada terkait PHK sebagaimana yang diatur dalam Pasal 150 hingga Pasal 172 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 PHK terlihat jelas bahwa perihal pengaturan terkait hukuman sanksi bagi pelanggaran pelaksanaan pemenuhan hak buruh yaitu pelaksanaan PHK oleh pengusaha atau majikan secara sepihak dan secara semena-mena serta persoalan pembayaran pesangon ketika terjadi PHK tidak diatur dengan jelas, baik sanksi administrasi maupun sanksi pidana. Padahal hal tersebut jelas dapat mengakibatkan terjadinya berbagai macam tindakan eksploitasi manusia yang dapat melanggar Hak Asasi Manusia. Selain itu PHK secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha juga dapat terjadi pada keadaan-keadaan tertentu, misalnya saja saat ini pada saat masa virus COVID-19. Dengan kata lain bahwa politik hukum ketenagakerjaan saat ini tidak mengatur

perlindungan buruh dalam hal kondisi negara sedang genting.

b) Kelemahan Pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Pada dasarnya Pasal 58 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan jelas menyebutkan bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Dengan adanya hal tersebut maka biayanya dibebankan kepada negara atau Pengadilan Hubungan Industrial masing-masing.

Dikarenakan apabila nilai gugatannya kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) biayanya dibebankan kepada negara, maka hal ini akan menghambat pelaksanaan dari pada eksekusi. Sebagaimana kita ketahui anggaran dari negara kepada masing-masing Pengadilan Hubungan Industrial sangat terbatas, sedangkan yang mengajukan gugatan sangat banyak, sehingga mengakibatkan bagi putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap harus menunggu giliran untuk dapat di eksekusi apabila pihak yang kalah (Tergugat) tidak mau melaksanakan putusan tersebut secara sukarela. Bahkan bisa saja putusan tersebut baru bisa dieksekusi setelah bertahun – tahun menunggu, sehingga mengakibatkan nilai nominal yang diterima oleh Penggugat (Tenagakerja) sudah tidak seimbang lagi dengan pada waktu gugatan diajukan. Bahkan keadaan seperti ini dipakai oleh Tergugat untuk menunda-nunda pelaksanaan eksekusi, karena mereka beranggapan bahwa apa yang diterima nanti nilai ekonomisnya sudah jauh menurun bila dibandingkan dengan pada waktu mengajukan gugatan. Dengan keadaan seperti ini maka bisa mempengaruhi pola pikir bagi tenagakerja (buruh) yang mencari keadilan, yaitu mereka akan menerima apa yang ditawarkan oleh Tergugat bila dibandingkan dengan mereka harus bersusah payah mencari keadilan lewat Pengadilan Hubungan Industrial.

Hal ini pada dasarnya telah mengakibatkan terlanggarnya amanat dari Sila Pertama dan Sila

Kelima Pancasila dan Pasal 27 angka 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hal tersebut pada akhirnya juga akan melanggar amanat dari alinea keempat dari Pembukaan UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa:

Negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila.

Hal tersebut di atas jelas juga bertentangan dengan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Selain itu Ketentuan sebagaimana tertuang dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 1964 tanggal 22 Januari 1964 juncto SEMA Nomor 04 Tahun 1975 tanggal 1 Desember 1975 dan diperbaharui dengan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia (PERMA) Nomor 1 Tahun 2000 tentang lembaga paksa telah bertentangan juga dengan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa:

Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak untuk memperoleh keadilan dengan mengajukan permohonan, pengaduan, dan gugatan, dalam perkara pidana, perdata, maupun administrasi serta diadili melalui proses peradilan yang bebas dan tidak memihak, sesuai dengan hukum acara yang menjamin pemeriksaan yang objektif oleh hakim yang jujur dan adil untuk memperoleh putusan yang adil dan benar.

Berdasarkan berbagai penjelasan yang terlihat jelas bahwa Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, UUD NRI 1945, dan Pancasila.

Selain faktor politik hukum, persoalan eksekusi perselisihan hubungan industrial yang tidak berkeadilan bagi pekerja juga dikarenakan kultur pelaksanaan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adanya kultur pragmatis pada pekerja yang telah merasa nyaman dengan apa yang telah didupakannya telah mengakibatkan menurunnya partisipasi pekerja untuk berjuang memperjuangkan hak dan nasibnya termasuk dalam memperjuangkan aspirasi untuk mengubah ketidakadilan yang terdupat pada Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2004. Sikap pragmatis ini juga terjadi pada kalangan pengusaha yang terkadang memanfaatkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk melapaskan diri dari tanggungjawab hukum untuk memenuhi hak pekerja. Hal ini juga terjadi pada kalangan pemerintah dan penegak hukum dengan adanya ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 terlihat jelas bahwa pemerintah tidak benar-benar berkomitmen untuk melindungi hak buruh. Berdasarkan faktor kultur ini dapat terlihat jelas bahwa hal ini dapat terjadi dikarenakan kultur pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang pragmatis, sikap pragmatis ini adalah bentuk intrusi transplantasi budaya asing yang masuk melalui globalisasi yang kemudian budaya tersebut sebagaimana telah dijelaskan di atas disebut dengan prinsip *homo economicus*.

Berkaitan dengan faktor-faktor tersebut Chambliss dan Seidman menyatakan bahwa tindakan apa pun yang akan diambil oleh pemegang peran, lembaga-lembaga pelaksana maupun pembuat undang-undang selalu berada dalam lingkup kompleksitas kekuatan-kekuatan sosial, budaya, ekonomi dan politik dan lain sebagainya. Seluruh kekuatan-kekuatan sosial selalu ikut bekerja dalam setiap upaya untuk memfungsikan peraturan-peraturan yang berlaku, menerapkan sanksi-sanksinya, dan dalam seluruh aktivitas lembaga-

lembaga pelaksanaannya. Akhirnya peran yang dijalankan oleh lembaga dan pranata hukum itu merupakan hasil dari bekerjanya berbagai macam faktor.⁴³

Berdasarkan teori di atas terlihat jelas bahwa baik dalam proses politik penyusunan hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak terlepas dari pengaruh kekuatan sosial personal yang datang dari luar lembaga legislatif dan eksekutif yang mengakibatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak berkeadilan, hal ini terlihat pada Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang terkesan menjadi sarana pengusaha untuk lolos dari jerat sanksi hukum. Hal ini terjadi dikarenakan sistem penyusunan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mementingkan kepentingan buruh selain itu adanya prinsip *homo economicus* yang hanya mementingkan diri sendiri atau kelompok di lembaga legis latif mampu menjadi celah dominasi pemodal besar terhadap penyusunan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Tidak hanya pada sisi pemerintah dan pengusaha, kekuatan sosial personal semacam ini juga telah mengakibatkan semakin menurunnya semangat pekerja yang telah memiliki status quo untuk memperjuangkan nasibnya termasuk memperjuangkan perubahan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang tidak sejalan dengan semangat melindungi hak buruh. Selain berbagai penjelasan di atas, Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juga telah berseberangan dengan prinsip hukum yang baik menurut Ron L. Fuller. Fuller menyatakan bahwa suatu peraturan atau politik hukum haruslah memiliki berbagai aspek agar politik hukum tersebut dapat dikatakan baik. Adapun aspek tersebut oleh Fulerr disebut sebagai delapan azas atau *principles of legality*, adapun delapan azas atau *principles of legality* yaitu:⁴⁴

1. Sistem hukum harus mengandung peraturan-perturan artinya hukum tidak boleh mengandung sekedar keputusan-keputusan yang bersifat *ad hoc*.
2. Peraturan-peraturan yang telah dibuat itu harus diumumkan.

⁴³ William J. Chambliss dan Robert B. Seidman dalam Esmi Warassih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, UNDIP Press, Semarang, 2011, hlm. 10.

⁴⁴ Lon L. Fuller, dikutip oleh Esmi Warassih, *Ibid*, hlm. 5-6.

3. Peraturan tidak boleh berlaku surut.
4. Peraturan-peraturan disusun dalam rumusan yang bisa dimengerti.
5. Suatu sistem tidak boleh mengandung peraturan-peraturan yang bertentangan satu sama lain.
6. Peraturan-peraturan tidak boleh mengandung tuntutan melebihi apa yang dapat dilakukan.
7. Peraturan tidak boleh sering diubah-ubah.
8. Harus ada kecocokan antara peraturan yang diundangkan dengan pelaksanaannya sehari-hari.

Bila melihat penjelasan dari Fuller tersebut terlihat jelas bahwa ketidak harmonisan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 dengan berbagai peraturan lainnya yang terkait mengakibatkan terjadinya peraturan-peraturan yang bertentangan satu sama lain sebagaimana telah dijelaskan oleh Fuller dalam poin kelima di atas. Selain berbagai macam kelemahan peraturan hukum yang ada, terkait penyelesaian hukum sengketa perselisihan hubungan industrial yang sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juga dipengaruhi oleh budaya hukum hakim.

Montesquieu dan Immanuel Kant menyatakan bahwa hukum merupakan corong undang-undang, yang artinya bahwa hakim di dalam memutus suatu perkara harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁵ hal tersebut jua terjadi dalam persoalan pelaksanaan eksekusi putusan peradilan perselisihan hubungan industrial. Adanya ketentuan di dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan doktrin hakim sebagai corong undang-undang tela mengakibatkan pelaksanaan eksekusi perakara perselisihan hubungan industrial tidak berkeadilan. Pada dasarnya hukum tekstual tidak akan mampu mewujudkan keadilan secara utuh tanpa asanya interpretasi hukm dari hakim yang berlandaskan pada nilai masyarakat dan sosiologis kehidupan masyarakat yang dinamis.⁴⁶

Sehingga jelas bahwa hakim menjadi corong undang-undang adalah suatu hal yang salah dalam perkembangan dunia hukum saat ini, khususnya hukum terkait eksekusi putusan

⁴⁵ Hazah Halim, *Cara Praktis Memahami dan Menyusun Legal Audit dan Legal Opinion*, Balebat Dedikasi Prima, Jakarta, 2015, hlm. 120.

⁴⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 273.

peradilan perselisihan hubungan industrial. Selain doktrin hakim sebagai corong undang-undang, sikap pragmatis dan apatis dari hakim yang telah hidup dalam sistem yang rusak namun merupakan zona status quo telah ikut mewarnai persoalan ketidakadilan dalam pelaksanaan eksekusi putusan peradilan perselisihan hubungan industrial. Teddy Asmara menyatakan bahwa hakim yang rakus pada dasarnya adalah hakim yang tidak mampu menahan angannya untuk hidup mewah dan kaya secara cepat dan tidak jujur dengan cara memenangkan pihak yang berani membayarnya dengan biaya besar.⁴⁷

Lebih lanjut dapat diketahui bahwa peran hakim yang tidak efektif dalam hal pelaksanaan eksekusi hubungan industrial dikarenakan:⁴⁸

a) Kendala Kesejahteraan

Dewasa ini masyarakat sering kali beranggapan bahwa besarnya gaji dan kesejahteraan hakim pasti akan menunjang profesionalisme dan dedikasi hakim dalam menjalankan tugasnya. Teddy Asmara menyatakan bahwa “godaan ekonomi, ancaman terhadap keluarga, serta ancaman karir hakim, telah menjadi postulat universal yang tidak dapat terbantahkan”. Hal ini membuat *world view* atau paradigma hakim menjadikan pengadilan sebagai pilihan bahwa di satu sisi dapat memperkaya dengan jalan memarjinalkan keadilan dan moralitas hukum, dan di sisi lain sebagai neraka dengan berbagai ancaman bila tidak berkooperatif dengan sistem mapan yang telah lama rusak dan tidak bermoral serta tidak berkeadilan.

Lebih lanjut Abdul Manan selaku hakim agung menyatakan bahwa sangat sulit untuk menciptakan hukum yang baik apabila hakim tidak mendapatkan kehidupan yang layak. Namun demikian tingginya kesejahteraan hakim tidaklah cukup dalam mewujudkan peradilan hubungan industrial yang baik dan berkeadilan apabila ancaman dan pribadi hakim belum dapat diperbaiki dengan benar.

b) Pemahaman Diri

Pemahaman diri dari hakim sebagai perpanjangan tangan Tuhan YME. yang bertugas mewujudkan keadilan dewasa ini telah mengalami disorientasi, status kekayaan

⁴⁷ Teddy Asmara, *Budaya Hukum Hakim*, Fasisndo, Semarang, 2011, hlm. 203.

⁴⁸ *Ibid*, hlm. 229-244.

serta gelar keilmuan yang merupakan suatu konsep penghargaan yang semu tersebut telah menjebak hakim untuk berlaku tidak seperti layaknya perpanjangan tangan Tuhan YME. namun hanya sebatas pejabat bermateri dan berstrata sosial tinggi yang telah jauh meninggalkan hakikat peran hakim yang seharusnya. Hal ini telah mengakibatkan terbukanya pintu lebar untuk hakim dapat melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme yang tidak jarang banyak meregang rasa keadilan para kalangan masyarakat marjinal. Sehingga disorientasi konsep jati diri hakim ini telah menciptakan dis orientasi juga moral hakim bahkan moral hukum yang pada akhirnya juga moral dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

c) Orientasi Profesi

Adanya persoalan kesejahteraan dan disorientasi pemahaman diri telah mengakibatkan hakim mengalami disoreintasi dalam pemahaman fungsi dan tugasnya sebagai hakim. Hal ini jelas juga telah mengakibatkan disorientasi profesi hakim yang seharusnya menjadi instrumen masyarakat dalam mencari keadilan justru berubah menjadi media dalam terjadinya ketidakadilan.

Sehingga hakim seharusnya mamp memahami motivasi dari profesinya, pemahaman tersebut dapat terwujud ketika terdapat pendidikan karakter dan kesejahteraan hakim yang memedai namun juga tetap dengan adanya pengawasan yang ada.

Selanjutnya selain berbagai faktor di atas, terkait faktor budaya hukum hakim terdapat pula faktor-faktor lainnya. Adapun faktor-faktor yang dimaksudkan ialah:

1) Faktor Independensi Hakim

Pada dasarnya independensi dan Imparsialitas Hakim dalam proses persidangan telah mendapatkan jaminan hukum baik secara konstitusional maupun dalam undang-undang. Namun dalam prakteknya tidak menutup kemungkinan terdapat faktor yang dapat menghambat bagi terciptanya Independensi dan Imparsialitas Hakim *Ad Hoc* PHI dalam memutus perkara Perselisihan Hubungan Industrial seperti yang disampaikan oleh Van doorn dan Lomens, bahwa:

Walaupun secara ideal kekuasaan kehakiman tidak terpengaruh oleh kekuasaan-kekuasaan lainnya dalam menjalankan kewajibannya, akan tetapi

dalam putusan-putusan pengadilan tampak juga adanya pengaruh stratifikasi sosial dan birokrasi. Para hakim menjadi bagian dari lapisan tertentu masyarakat, bahkan dapat dikatakan bahwa ada segi penghargaan tertentu terhadap para hakim yang tidak dinikmati oleh warga masyarakat lainnya.⁴⁹

Hal itu pada perkembangannya disebabkan karena hakim sebagai pribadi yang hidup didalam masyarakat pada hakekatnya tidak dapat terlepas dengan kehidupan masyarakat (sebagaimana halnya dengan hukum yang tidak dapat dilepaskan dari masyarakat atau *ibi ius ubi societas*). Maka seorang Hakim sebagai anggota masyarakat juga menempati kedudukan tertentu di dalamnya. Kedudukan tertentu ini tidak dapat ditetapkan atau dikehendaki secara otonom oleh yang bersangkutan (para pemegang kedudukan) melainkan ditetapkan oleh pola interaksi yang terdapat di dalam masyarakat yang bersangkutan. Apa yang ingin dilakukan atau dikehendaki oleh seorang hakim tidak dapat ditentukannya sendiri secara penuh melainkan sangat tergantung pula pada nilai-nilai masyarakatnya.⁵⁰

Hakim *Ad Hoc* PHI tidak terlepas dari Hakim sebagai seorang manusia di dalam menghadapi pengambilan Putusan pada hakekatnya akan selalu berhubungan dan terpengaruh oleh segala faktor yang mengelilinginya. Baik faktor sosial, politik, budaya dan sebagainya. Hakim pada hakekatnya bebas dalam mengambil putusan tetapi faktor teman profesi, keluarga, atasan atau kedudukan sebagai pegawai negeri baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi di dalam pola, acuan dan pendekatan di dalam menghadapi kasus konkrit.⁵¹ Sehingga pengaruh-pengaruh tersebut dapat menjadi penghambat bagi Independensi dan Imparsialitas Hakim juga Hakim *Ad Hoc* PHI dalam melaksanakan tugasnya atau dalam pengambilan putusan.

Sejalan dengan pandangan terkait adanya faktor yang dapat menghambat Independensi dan Imparsialitas

⁴⁹Soejono Soekanto, dkk, *Pendekatan Sosiologi Terhadap Hukum*, Bina Sarana, Jakarta, 1988, hlm. 89.

⁵⁰Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, Angkasa, Bandung, 1980, hlm. 54.

⁵¹Subiharta, *Op. Cit*, hlm. 52.

Hakim, Sri Soemantri menyatakan bahwa setidaknya ada empat faktor yang dapat berpengaruh terhadap Independensi dan Imparsialitas Hakim, yaitu:⁵²

(a) Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia

Faktor kualitas manusia atau Hakimnya. Kualitas seorang Hakim meliputi penguasaan ilmu hukumnya dan integritas pribadinya. Kualitas ini apabila diperinci meliputi unsur-unsur profesional, bersih, jujur dan bertanggung jawab. Seorang hakim yang memiliki keempat unsur tersebut mempunyai kewibawaan sedangkan apabila keempat unsur itu tidak dipenuhi, maka hakim tersebut tidak akan mempunyai kewibawaan.

(b) Faktor Kesejahteraan Hakim

Faktor jaminan kesejahteraan hakim. Jaminan kesejahteraan sosial Hakim juga akan mempunyai pengaruh yang besar dalam melaksanakan tugas-tugas hakim. Hal ini bukan saja mengenai tempat tinggal, akan tetapi antara lain juga tentang gaji Hakim (tunjangan). Gaji yang tidak cukup akan berpengaruh besar terhadap seorang Hakim. Dapat terjadi kolusi dan suap antara hakim dengan pihak-pihak yang berperkara. Sehingga kebebasan dan kemandirian hakim akan dimanfaatkan kepada hal-hal yang negatif.

(c) Faktor Pendidikan Hakim

Pendidikan seorang Hakim yang berasal dari fakultas hukum atau sekolah tinggi ilmu hukum kualitasnya masih menjadi persoalan. Apabila sistem seleksi untuk menjadi hakim tidak berlangsung secara baik dan obyektif, maka tidak mustahil akan didapatkan seorang hakim yang profesionalitas dan integritasnya diragukan. Dengan profesionalitas dan integritas yang rendah maka akan melahirkan hakim yang mudah untuk dipengaruhi oleh pihak-pihak tertentu.

(d) Faktor Budaya Hukum Hakim

⁵²Sri Soemantri, *Kebebasan Hakim Dalam Negara Indonesia yang Berdasarkan Atas Hukum*, Makalah Pada Panel Diskusi Kebebasan Hakim Dalam Negara Indonesia Yang Berdasarkan Atas Hukum, Yang diselenggarakan Oleh Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Dan Tata Usaha Negara Departemen Kehakiman, Jakarta, 1995, hlm. 89-92.

Budaya hukum juga ikut mempengaruhi Independensi Hakim. Hal ini bukan saja berkaitan dengan kesadaran hukum, akan tetapi juga kepatuhan dan ketaatan terhadap hukum yang berlaku. Disamping itu, masalah budaya hukum juga berkaitan dengan pemahaman terhadap hukum dan negara hukum. Hal ini tidak saja harus dimiliki oleh masyarakat pada umumnya, tetapi juga oleh para pihak aparat pemerintah.

5. Faktor Efektifitas Peran Organisasi Buruh

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang tertuang dalam Pasal 4, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi, konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

Menurut Siswanto Sastro Hadiwiryo, fungsi utama Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah sebagai berikut:⁵³

- a. Pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaiannya;
- b. Wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. Sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. Perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Menurut Payaman Simanjuntak, Serikat Pekerja merupakan salah satu sarana dan pelaksana utama hubungan industrial.⁵⁴ Sebagai pelaksana utama hubungan industrial, Serikat Pekerja mempunyai peranan dan fungsi berikut ini:

⁵³ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi Dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 81.

⁵⁴ Payaman Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003), hlm. 39.

- a. Menampung aspirasi dan keluhan pekerja, baik anggota maupun bukan anggota Serikat Pekerja yang bersangkutan
- b. Menyalurkan aspirasi dan keluhan tersebut kepada manajemen atau pengusaha baik secara langsung atau melalui Lembaga Bipartit
- c. Mewakili pekerja di Lembaga Bipartit
- d. Mewakili pekerja di Tim Perunding untuk merumuskan Perjanjian Kerja Bersama
- e. Mewakili pekerja di lembaga-lembaga kerjasama ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya seperti Lembaga Tripartit, P4D dan P4P, Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dewan Latihan Kerja, dll
- f. Memperjuangkan hak dan kepentingan anggota baik secara langsung kepada pengusaha maupun melalui lembaga-lembaga ketenagakerjaan
- g. Membantu menyelesaikan perselisihan industrial
- h. Meningkatkan disiplin dan semangat kerja anggota
- i. Aktif mengupayakan menciptakan atau mewujudkan hubungan industrial yang aman dan harmonis
- j. Menyampaikan saran kepada manajemen baik untuk penyelesaian keluhan kesah pekerja maupun untuk penyempurnaan system kerja dan peningkatan produktivitas perusahaan

Para pekerja bebas membentuk Serikat Pekerja, karena berserikat merupakan hak pekerja. Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja yang tertuang dalam Pasal 5, setiap pekerja/buruh berhak membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Serikat Pekerja dapat dibentuk oleh sekurang-kurangnya sepuluh orang pekerja. Serikat Pekerja yang telah terbentuk harus mencatatkan ke Lembaga yang terkait, kemudian lembaga yang terkait tersebut memberikan nomor bukti pencatatan.

Serikat Pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- c. Mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan;
- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan

pekerja antara lain dengan mendirikan koperasi, yayasan dan lain-lain.

Serikat Pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:⁵⁵

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Serikat Pekerja merupakan wadah bagi para pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraannya. Menurut Taliziduhu Ndraha,⁵⁶ pokok persoalan yang selalu menjadi bahan negosiasi antara kedua belah pihak antara lain:

- a. Pengakuan terhadap eksistensi Serikat Pekerja
- b. Keamanan dan perlindungan terhadap Serikat Pekerja
- c. Pemogokan
- d. Jam kerja
- e. Disiplin
- f. Keluhan
- g. Senioritas
- h. Upah
- i. Kesehatan dan keselamatan kerja
- j. Tunjangan
- k. Hak-hak atas

Pemahaman keliru yang selama ini hadir dan berkembang pada basis pemerintah dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia selanjutnya disingkat dengan SPSI mengenai keharusan menjaga kelanggengan dan kedamaian di dunia perindustrian semakin berkembang pesat dan ikut mewarnai perkembangan dunia perburuhan di tanah air ini. Pola pikir yang keliru ini hadir pertama kali sejak adanya Surat Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 438 di Tahun 1992, yang menyatakan bahwa salah satu fungsi sarekat tugas adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengabdian para anggotanya guna keberlangsungan perusahaan, meningkatkan partisipasi dan tanggungjawab

⁵⁵ Payaman Simanjuntak, *Op.cit.*, hlm. 39.

⁵⁶ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hlm. 45.

untuk terpeliharanya ketenangan kerja dan ketenangan usaha.⁵⁷

Berdasarkan pendapat Munir yang dituangkan dalam karyanya yang berjudul *Gerakan Perlawanan Buruh, Gagasan Politik dan Pengalaman Pemberdayaan Buruh Pra Reformasi*, terlihat bahwa SPSI terkesan memihak, hal ini ditegaskan kembali oleh Munir dalam buku yang sama bahwa SPSI menjadi wadah yang memiliki dua tujuan yang membingungkan, disatu sisi SPSI diharapkan dan dipersepsikan sebagai alat perjuangan buruh namun disisi lain SPSI dibebani dengan fungsi-fungsi tanggung jawab management industri.⁵⁸

Persoalan-persoalan SPSI tersebut pada dasarnya terjadi dikarenakan adanya campur tangan kalangan penguasa dan pengusaha dalam proses pengembangan dan pengaturan organisasi SPSI. Hal ini ditunjukkan sejak lahirnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 1 Tahun 1975 yang diperkuat oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 1987 tentang Pendaftaran Organisasi Buruh, kedua Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut merupakan gerbang terciptanya organisasi buruh tunggal. Hal ini dapat mengakibatkan persoalan kurang efektifnya peran organisasi buruh dalam memperjuangkan kesejahteraan buruh apabila organisasi tunggal tersebut memiliki dua aspek sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya. Persoalan ini disebut oleh Munir disebut sebagai persoalan Mono Loyalitas Organisasi Buruh.

Selain persoalan Monoloyalitas Organisasi Buruh, kemandirian organisasi buruh juga menjadi persoalan ketika Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 1948 tentang Pelaksanaan Pemungutan Iuran Serikat Pekerja dimana otonomi manajemen penarikan dana iuran oleh serikat pekerja dipangkas. Menurut Munir, hal ini merupakan campur tangan

⁵⁷ Munir, *Gerakan Perlawanan Buruh, Gagasan Politik dan Pengalaman Pemberdayaan Buruh Pra Reformasi*, (Malang: Intrans, 2014), hlm. 39

⁵⁸ Persoalan dualisme fungsi SPSI tersebut menunjukkan bahwa selain berfungsi memperjuangkan kesejahteraan buruh SPSI juga dituntut menjaga keberlangsungan perindustrian. Hal ini oleh Munir dikatakan tidak menjaadi peroporsional dikarenakan persoalan produktifitas dan kelangsungan industri seharusnya dijamin oleh kalangan pengusaha dan bukan menjadi tugas dari SPSI. Baca: Munir, *Gerakan Perlawanan Buruh, Gagasan Politik dan Pengalaman Pemberdayaan Buruh Pra Reformasi*, (Malang: Intrans, 2014), hlm. 40.

yang sangat berlebihan terhadap keberadaan organisasi buruh.⁵⁹

Selain Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 1984, kemandirian organisasi buruh juga dipangkas dengan adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1109 Tahun 1986 yang diperbaharui dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 438 Tahun 1992. Berdasarkan ketentuan Kementerian Tenaga Kerja tersebut pada tahap pembentukan unit kerja diperusahaan harus sepengetahuan pengusaha, berdasarkan pernyataan tersebut terlihat bahwa posisi organisasi buruh hanya dijadikan sebagai pendukung kegiatan perindustrian dan pemenuhan keuntungan pengusaha semata.

Oleh Munir, hal ini dinyatakan sebagai ketidaksiapan perangkat organisasi buruh untuk meletakkan dasar-dasar perjuangan organisasi secara mandiri, yang pada akhirnya menciptakan phobia politik dibalik gerakan buruh yang justru membelunggu dalam permainan politik yang pro industri. Sementara kepentingan buruh menjadi persoalan yang tidak diprioritaskan.⁶⁰

Selain persoalan-persoalan tersebut, persoalan organisasi buruh ditingkat basis juga menjadi salah satu persoalan yang menghambat kemajuan organisasi buruh tersebut. Persoalan ditingkat basis pada dasarnya adalah persoalan mengenai jaminan kebebasan buruh ditingkat basis dalam berorganisasi. Kebutuhan berorganisasi bagi buruh secara historis haruslah lahir dari pemikiran buruh itu sendiri, dimana konteks sangat menentukan konsepsi dan tujuan berdirinya organisasi buruh tersebut.

Menurut Munir tanpa pemikiran buruh yang otentik, organisasi buruh yang muncul akan kehilangan orientasi dalam misi perjuangannya, lebih parah lagi ketika peemegang kendali organisasi tidak memiliki rasa memiliki terhadap organisasi buruh, sehingga kegiatan organisasi dimaknai sebagai sebuah profesi baru yang digaji dari iuran anggota.⁶¹

Persoalan lain juga hadir dengan adanya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Organisasi Pekerja/Organisasi Buruh Pekerja, persoalan tersebut

⁵⁹ *Ibid*, hlm. 42.

⁶⁰ *Ibid*, hlm. 43.

⁶¹ *Ibid*, hlm. 51.

mengakibatkan terkesampingkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 1 Tahun 1975 yang diperkuat oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 1987 tentang Pendaftaran Organisasi Buruh. Hal ini dikarenakan akibat adanya adanya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Organisasi Pekerja/Organisasi Buruh Pekerja maka hadir persolan pluralisme organisasi buruh di Indonesia. Penjelasan persolan peraturan Peraturan Menteri Tenaga Kerja sebagaimana yang sebagaimana telah teruraikan di atas merupakan persolan yang terjadi pada masa pra reformasi, persolan baru terkait organisasi buruh yang kini hadir akibat adanya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 adalah merupakan persolan baru seiring perkembangan dunia perburuhan di Indonesia dewasa ini. Persolan yang muncul akibat hadirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 didukung oleh Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Persolan pluralisme ini mengakibatkan banyaknya ketimpangan kepentingan antara satu anggota dengan anggota lain dan juga antar organisasi buruh sendiri, hal ini mengakibatkan perjuangan untuk kesejahteraan buruh tidak secara nyata dapat dirasakan hasilnya oleh buruh. Akibat persolan pluralisme ini peran dan tanggung jawab organisasi buruh dalam mewujudkan kesejahteraan buruh tidaklah dapat berjalan dengan baik.

Hal ini dapat terlihat pada perwakilan tripartite yang dimana pengusaha dan pemerintah sulit menentukan pihak-pihak yang datang sebagai perwakilan buruh. Persolan ini berujung pada melemahnya gerakan perjuangan kesejahteraan buruh yang ada. Persolan pluralisme ini pada awalnya muncul sebagai konsekuensi adanya *rule of law in the modern age*.⁶² Adanya *rule of law in the modern age* mengharuskan setiap negara termasuk Indonesia untuk melaksanakan penjaminan hak untuk berorganisasi dan beroposisi. Ide dasar ini kemudian berkembang pada konsep HAM yang selama ini diperjuangkan di dunia termasuk di dalamnya perjuangan HAM di bidang kesejahteraan buruh yang selama ini diperjuangkan oleh ILO dalam setiap kancah diskusi perburuhan internasional, Indonesia yang merupakan salah satu negara anggota ILO mengakomodir asas

⁶² Zulkarnain Ibrahim, *Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Mensejahterakan Buruh*, Jurnal Media Hukum, Vol. 23 No. 2, 2016, hlm. 152

kebebasan berserikat dengan dibuatnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang kemudian melahirkan persoalan pluralisme organisasi buruh di Indonesia.⁶³

Menurut artikel yang dibuat oleh LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) dengan judul Menjaga Independensi Serikat Buruh, terlihat bahwa perkembangan organisasi buruh tidak diimbangi dengan pemerataan keanggotaan yang berujung pada tidak meratanya advokasi di bidang perburuhan oleh organisasi buruh.⁶⁴ Selain persoalan tersebut adanya Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 juga menimbulkan persoalan independensi organisasi buruh yaitu persoalan keinginan setiap anggota organisasi buruh untuk dapat menjadi organisasi Partai Politik, hal ini mengakibatkan setiap anggota organisasi buruh yang terlibat menjadi anggota parpol tidak lagi berfokus pada kesejahteraan buruh namun lebih pada kepentingan politik baik secara individu maupun secara kelompok politik tertentu.⁶⁵

Selain persoalan-persoalan di atas terdapat pula persoalan lain berupa Sumber Daya Manusia pengurus organisasi buruh yang belum memiliki kualitas yang cukup baik, hal ini berujung pada pemanfaatan organisasi buruh oleh oknum tidak bertanggung jawab terutama terkait pemanfaatan dana donatur asing dengan jumlah besar yang berasal dari luar negeri dan terjadinya perselisihan antar organisasi buruh dalam satu perusahaan akibat kebebasan setiap kelompok mendirikan organisasi buruh dalam suatu perusahaan.⁶⁶

Persoalan selain SDM pengurus organisasi buruh juga hadir berupa persoalan pengakuan keberadaan organisasi buruh secara normatif oleh perusahaan tempat organisasi buruh tersebut berdiri. Persoalan ini terutama terlihat dengan adanya syarat 10 orang anggota guna pendirian organisasi buruh, persyaratan ini sangatlah sulit ketika harus diberlakukan pada buruh pekerja informal yang mana

⁶³ *Loc, cit*

⁶⁴ Lipi, *Menjaga Independensi Serikat Buruh*, Diunduh Pada Lipi.go.id, Pada 21 Maret 2019

⁶⁵ *Loc, cit*

⁶⁶ Zulkarnain Ibrahim, *Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Mensejahterakan Buruh*, Jurnal Media Hukum, Vol. 23 No. 2, 2016, hlm. 152

anggotanya kurang dari 10 orang.⁶⁷ Terlihat jelas bahwa tanggung jawab dan peran organisasi pada umumnya adalah mengupayakan dan mewujudkan kesejahteraan buruh yang selama ini menjadi objek *bullying* bagi pemerintah dan pengusaha. Hal ini pada perkembangannya tidaklah dapat berjalan secara efektif dikarenakan adanya campur tangan pemerintah dan pengusaha sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya di atas, dilematika ini ditegaskan dengan rendahnya daya tawar buruh pada setiap perundingan persoalan antara buruh dan pengusaha, pada penjelasan di atas juga telah tegas dinyatakan bahwa organisasi buruh pada perkembangannya berdiri di dua titik yaitu titik pembelaan buruh dan titik penjaminan pemenuhan kepentingan pengusaha di dunia industri.

Akibat persoalan organisasi buruh tersebut, peran dan tanggungjawab organisasi buruh tidak dapat berjalan dengan efektif. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang tertuang dalam Pasal 4, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi, konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Pada kenyataannya persoalan organisasi buruh mengakibatkan Pasal ini tidak dapat terlaksanakan dengan baik.

Persoalan ini kemudian berimbas pada persoalan terhambatnya pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Terutama Pasal 67 hingga Pasal 101 terkait Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan. Selain persoalan Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan, hal ini diperjelas salahsatunya dengan data besaran upah buruh di Indonesia dibandingkan dengan buruh di beberapa negara lain.

Presiden KSPI menyatakan bahwa besaran upah buruh di Indonesia adalah terendah bila dibandingkan dengan upah buruh di beberapa wilayah di ASEAN, hal ini terlihat dengan data yang didapatkan KSPI yang menunjukkan bahwa

⁶⁷ Pada perkembangannya jumlah lapangan pekerjaan dan buruh pekerja informal juga memiliki jumlah yang cukup banyak terutama yang bergerak di bidang asisten rumah tangga, namun pada perkembangannya buruh pada sektor ini tidaklah leluasa dalam membentuk organisasi buruh yang bertujuan sebagai wadah dalam memperjuangkan haknya. (Baca: Zulkarnain Ibrahim, *Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Mensejahterakan Buruh*, Jurnal Media Hukum, Vol. 23 No. 2, 2016, hlm. 152)

besaran upah buruh di Vietnam sebesar US\$ 181 per bulan, Malaysia sebesar US\$ 506 per bulan, Filipina sebesar US\$ 206 per bulan dan di Thailand sebesar US\$ 357 per bulan, sedang besaran upah buruh di Indonesia masih berkisar pada angka US\$ 174 per bulan.⁶⁸ Hal ini juga dapat terlihat dari data pada pembahasan pertama terkait sedikitnya jumlah putusan perkara perselisihan hubungan industrial yang dapat dieksekusi

3. Rekonstruksi Perlindungan Buruh Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Yang Berbasis Nilai Keadilan

Guna mewujudkan perlindungan bagi buruh dalam persoalan PHK maka perlu dilakukan rekonstruksi pada beberapa ketentuan hukum terkait, berikut ketentuan yang dimaksudkan:

No	Sebelum Rekonstruksi	Kelemahan-Kelemahan	Rekonstruksinya
1	Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 : (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja,	Pada ketentuan ini kedudukan buruh sangat lemah, dikarenakan dalam pelaksanaan PHK ketika terjadi perubahan status perusahaan dilakukan tanpa mempertimbangkan kedudukan buruh dan juga tanpa persetujuan buruh serta tanpa menyerap aspirasi buruh terlebih dahulu.	Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4). (2) Pengusaha dapat melakukan

⁶⁸ Liputan6.com, *Upah Buruh Di Indonesia Masih Di Bawah Buruh Thailand Dan Vietnam*, Diunduh pada 12-01-2019 di Liputan6.com

	<p>maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).</p> <p>(2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang</p>		<p>pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).</p> <p>(3) Adapun pelaksanaan sebagaimana yang dimaksudkan ayat (1) dan (2) juga harus berdasarkan musyawarah antara pengusaha dengan buruh dan/atau perwakilan buruh yang dilakukan terlebih dahulu.</p>
--	---	--	--

	<p>penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).</p>		
2	<p>Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:</p> <p>(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1</p>	<p>Pada ketentuan ini PHK seharusnya juga didasarkan pada perlindungan hak buruh, sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa sebagian besar pesangon yang diberikan kepada buruh akibat PHK yang terjadi dikarenakan COVID-19 tidaklah sesuai</p>	<p>Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:</p> <p>(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 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).</p> <p>(2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.</p>

	<p>(satu) kali ketentuan Pasal 156 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).</p> <p>(2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.</p> <p>(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena</p>	<p>(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh 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/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 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).</p> <p>(4) Adapun pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), (2), dan (3) haruslah memperhatikan terkait pesangon bagi buruh yang di PHK dan biaya upah buruh yang dirumahkan.</p>
--	---	--

	<p>keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 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).</p>		
3	<p>Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja</p>	<p>Ketika terjadi kepailitan sebagian besar aset perusahaan hanya ditujukan untuk pembayaran hutang kepada kreditur semata, baik dilakukan oleh debitor atau pengusaha maupun oleh pihak pemodal dalam hal ini ialah kreditor, sementara pesangon</p>	<p>Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan</p>

	sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).	bagi buruh tidak diperhatikan.	Pasal 156 ayat (4). (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud ayat (1), maka pengusaha wajib mengutamakan pembayaran pesangon buruh ketika terjadi kepailitan.
3	Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 berbunyi dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah 150 juta.	Banyak putusan perkara eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial yang tidak dijalankan, karena APBN Mahkamah Agung hanya mengalokasikan dana dua eksekusi sebesar 30 juta setiap tahun.	Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 berbunyi dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya kecuali gugatan eksekusi.
4	Pasal 98 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi: apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak	Pelaksanaan eksekusi berlangsung lama dan biaya mahal.	Pasal 98 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi: apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah

	<p>yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan dipercepat.</p>		<p>satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan dipercepat khususnya gugatan eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial.</p>
5	<p>Pasal 98 ayat 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi: terhadap ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2) tidak dapat dilakukan upaya hukum.</p>	<p>Permohonan eksekusi berlangsung lama karena hakimnya majelis dan tidak ada upaya hukum.</p>	<p>Pasal 98 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 seharusnya berbunyi dalam hal dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2), menentukan hakim tunggal dalam waktu pemeriksaan 14 hari dan putusan bersifat mengikat dan final dan perlu juga ada upaya hukum terkait ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 98 ayat (3) Undang-Undang</p>