



PERMASALAHAN KEADILAN DAN KEPASTIAN PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA TERHADAP KESEJAHTERAAN HIDUP TENAGA KERJA DAN KEBERLANJUTAN PERUSAHAAN

Rio Kurniawan

(Mahasiswa Program S1 Ilmu Hukum Universitas Tarumanagara (2018))

(Email : Rio.205180262@stu.untar.ac.id)

Tundjung Herning Sitabuana

(Corresponding Author)

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Doktor (Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro)

(E-mail: tundjunghidayat@yahoo.com)

Abstract

The conflict between the Corporation and the Workforce is a global phenomenon from time to time that has an impact on changing social conditions. However, the development of law faces obstacles in responding to habits that have been passed down from generation to generation in society. The function of this research is to seek answers in terms of legal certainty and justice regarding the development of legal relations with people's habits in work ethics in the era of modernization and constitutional interpretation of the modernization era that supports sustainable economic development and is in accordance with the identity of the Indonesian nation. This study uses a quantitative juridical analysis method, which is in the form of in-depth research on legal materials and data as usual as normative law. Furthermore, the results of the analysis will be linked to the problems in this study to produce an objective assessment to answer the problems in the study. The results of the study show the steps that must be taken by the Government in a strategic role to make reforms quickly and precisely so that statutory norms can be consistent with the development of society, especially due to developments in work and business ethics. Then, the most ideal and relevant constitutional interpretations for the ratification of the Work Creation 2020 Omnibus Law, namely: Consensualism (current developments), Prudential (costs incurred and the benefits generated), and Futuristic (future conditions) with an emphasis on legal certainty and justice for employers and workers and on the significant socio-economic impacts on general welfare.

Keywords: Omnibus Law, Labor, Justice

I.PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persoalan ketenagakerjaan ini menjadi masalah yang cukup krusial yang dialami oleh banyak perusahaan di berbagai belahan dunia. Hubungan industrial memegang peran yang cukup penting dalam menyelesaikan konflik antara pengusaha dan buruh, yang dimulai sejak lama yaitu sejak abad 18 hingga saat ini.



Peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah tenaga kerja selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Salah satu hal yang mempengaruhinya adalah meningkatnya perdagangan dan industri yang tumbuh di dalam masyarakat. Para pekerja yang semula bekerja di sektor pertanian kemudian mulai bergeser ke sektor industri yang tumbuh secara pesat dengan berdirinya berbagai perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tenang, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, Pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heteronom) dan hukum yang bersifat otonom.¹ Kedua ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi.²

Apresiasi dan pengakuan terhadap adanya hubungan kerja bersamaan dengan dimulainya Revolusi Industri di Inggris pada abad ke-19. Hal ini oleh karena hubungan kerja sebagai suatu hubungan hukum privat atau perdata berkembang menjadi bagian dari hubungan industrial di mana negara campur tangan terhadap perlindungan hak-hak privat dari pekerja yang merupakan bagian dari warga negaranya.³

Sejak tahun 1944, Negara Inggris sudah berusaha mengantisipasi perlindungan terhadap adanya pemutusan hubungan kerja dengan membuat kebijakan terhadap pemutusan hubungan kerja massal (*a policy of full employment increasingly difficult to achieve*), terutama akibat krisis ekonomi yang menyebabkan lebih dari 2 juta pekerja pada dekade 1980 an menganggur, sesuatu hal yang tidak dapat dihindari oleh pengusaha.⁴

Hubungan kerja (*labour relationship*), sejak zaman dahulu hingga pada masa modern sekarang

¹ Bagir Manan, *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*, (Jakarta: Ind-Hill, 1992), hlm 59-60

² Agus Dwiyanto, et-al, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hlm. 24.

³ “*PHK dan Perlindungan Negara atas Hak Kerja*”, artikel dalam Masyarakat Pemantau Peradilan diakses dari <http://www.pemantauperadilan.com>, pada 20 Mei 2007.

⁴ Charles D. Drake, *Ibid.*, h. 121.



ini selalu menempatkan pekerja pada posisi yang tidak seimbang oleh karena kedudukan pekerja selalu berada di bawah pengusaha sebagai majikannya.

Bahkan meskipun hubungan kerja terbit oleh karena adanya kontrak kerja atau perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, banyak kontrak kerja yang memuat klausul pengusaha dapat memberhentikan pekerja sewaktu-waktu tanpa pemberitahuan, tanpa peringatan juga tanpa persetujuan pekerja yang bersangkutan terlebih dahulu hingga tanpa adanya kompensasi atau pesangon akibat pembatalan kontrak kerja secara sepihak tersebut. Hal tersebut diikuti pula dengan keterbatasan pengetahuan pekerja untuk mengetahui apakah pekerja dapat mengajukan keberatan atas pemutusan sepihak tersebut.

Pekerja yang telah bekerja secara terus menerus selama 3 bulan berturut-turut pun dapat diputus hubungannya karena alasan kepailitan perusahaan, pekerja mengundurkan diri dan pekerja dalam masa *layoff*, asalkan mendapat kompensasi atas putusnya hubungan kerja tersebut.⁵

Menurut kamus online wikipedia; *“lay off is temporary suspension or permanent termination of employment of employee or more commonly a group of employees for business reason, such as the decision that certain position are no longer necessary or a business slow down or interruption in work”*. Akan tetapi disebutkan pula bahwa; *“However the term has also applied to the permanent elimination of position as a cost-cutting measure”*, maka tidak dapat dipungkiri lay off atau merumahkan pekerja merupakan salah satu bentuk usaha dari majikan untuk memutus hubungan kerja dengan buruh.⁶

Saat di negara India, PHK massal diperbolehkan apabila melalui prosedur layoff bagi perusahaan yang bergerak di industri dengan berbagai masalah seperti mundurnya perusahaan, manajemen yang sulit dan tidak teratur, kekurangan bahan baku dan alat-alat untuk produksi. Meskipun perpu di India mengatur tentang kompensasi upah para pekerja yang harus dibayar

⁵ Charles D. Drake, *Labour Law*, London: Sweet and Maxwell, 1981, h. 123-124. Dalam *the Employment Standards Act, 2000 Ontario Ministry of Labour*,

⁶<https://en.wikipedia.org/wiki/Layoff>



pada masa layoff, tetapi banyak juga perusahaan yang menghindari hal tersebut.⁷

Banyaknya kasus PHK sepihak yang dilakukan para pengusaha dikenal sebagai *Unfair Dismissal Cases*, atau PHK secara tidak adil, seperti pemutusan hubungan kerja kepada seorang akuntan dengan alasan Lacked Management Ability (ketidakmampuan di bidang manajemen, sedangkan ia sebenarnya seorang akuntan) dalam kasus *Woods v. Olympic Aluminium Co., Ltd.*, (London, 1975).⁸

Sebagian besar tindakan PHK dengan alasan penutupan perusahaan juga dilakukan oleh pengusaha dengan cara melakukan *lay off* (merumahkan pekerja) terlebih dahulu tanpa penjelasan dan kepastian lebih lanjut mengenai berakhirnya hubungan kerja di antara mereka. Tindakan pengusaha seperti ini jika berlarut-larut dapat meresahkan buruh yang tanpa kepastian akan nasib mereka kelak, bahkan sebagian diantaranya juga tidak dibayar upahnya selama masa dirumahkan.

Hak mendapat keadilan dalam hubungan pekerjaan di Indonesia merupakan hak buruh maupun hak pengusaha terutama dalam hak hubungan kerja segi hukum menjadi penting karena masalah kontrak hubungan kerja sampai ke pemberian pesangon masih menjadi masalah dalam dunia pekerjaan di Indonesia saat ini baik dari segi perusahaan sampai ke tenaga kerja.

Dengan prinsip dan berasaskan pada persamaan hak, juga kepentingan yang sama atas keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan berdasarkan kontribusi dan posisi masing-masing, undang-undang mengatur sedemikian rupa hubungan tersebut serta berupaya menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul antara pengusaha dan tenaga kerja.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana dengan peran dan kedudukan perusahaan, tenaga kerja dan pemerintahan dalam melaksanakan UU Ketenagakerjaan selama ini ?

⁷ The Mgt.of Hotel Imperial, New Delhi v. Hotel Worker's Union (1950-1967) dalam H.L. Kumar, *Retrenchment Layoff and Closure*, Allahabad: Law Publishing House, 1995), h. 293.

⁸ John E.McGlyne, *Unfair Dismissal Cases*, (London: Butterworths, 1976.)



2. Kenapa harus ada pembaharuan UU Ketenagakerjaan ?

II. PEMBAHASAN

A. Bagaimana dengan peran dan kedudukan perusahaan dalam melaksanakan UU Ketenagakerjaan selama ini ?

Masalah global yang selalu menimbulkan kontroversi tentunya hal ini sangat merugikan para pekerja karena menyebabkan salah satu hak asasi manusia untuk hidup dengan mencari nafkah tercabut dari akarnya dan timbul penderitaan dan ketidakpastian dalam mencari nafkah untuk penghidupan.

Perusahaan yang merupakan sumber penghasilan bagi banyak orang harus dapat dikelola dengan baik agar dapat memberikan manfaat yang besar, dengan memiliki tujuan yang sama yakni demi kepentingan pengusaha, buruh, pemerintah dan masyarakat umum, terhadap keberhasilan dan kelangsungan hidup. Pengusaha dan buruh mempunyai hubungan fungsional yang memiliki tugas yang berbeda dalam pembagian tugas maka dari itu pekerja merupakan anggota keluarga yang penting dalam suatu perusahaan.

Tetapi PHK terhadap pekerja terkadang tidak dapat dihindari oleh pihak pengusaha. Hubungan kerja yang terjadi diantara pekerja dengan pengusaha yang muncul karena adanya suatu perjanjian kerja, sebenarnya secara teori hal tersebut adalah hak dari para pihak, baik pekerja ataupun pengusaha untuk mengakhirinya.

Di dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan bahwa suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

Hal tersebut tentunya cocok dengan asas kebebasan untuk berkontrak yang terdapat di dalam hukum perdata yang terjadi dalam hubungan kerja. Tetapi demikian, kebanyakan hubungan kerja berakhir karena pengusaha yang mengambil inisiatif untuk mengakhirinya. Kedudukan pekerja menjadi sangat lemah jika di bandingkan dengan pengusaha, terutama dalam hal pengakhiran hubungan kerja karena hubungan subordinatif atau hubungan di mana buruh kedudukannya selalu



di bawah majikan.

Untuk para pekerja PHK merupakan permulaan dari masa pengangguran dengan segala resikonya, sehingga salah satu cara untuk menjamin kepastian ketentraman hidup para pekerja, seharusnya tidak boleh ada PHK secara sepihak.⁹

Akan tetapi di sisi lain pengusaha melakukan hal tersebut untuk alasan efisiensi, oleh karena PHK merupakan salah satu cara yang mudah, praktis dan realistis dibandingkan dengan tindakan hukum lainnya seperti menutup perusahaan sama seperti halnya yang terjadi di Indonesia supaya perusahaan bisa terus dapat berjalan, sesuai dengan Pasal 164 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁰

Tetapi dalam Penjelasan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta disebutkan harus mempertimbangkan jaminan dari kepastian dan ketentraman bekerja bagi para pekerja. Pada UU No. 13 Tahun 2003 yang berlaku sekarang, diatur bahwa Pengusaha harus sedapat mungkin menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja.¹¹

Ketidakpastian tersebut selalu berada dalam konteks yang menakutkan bagi pekerja di Indonesia dan dari waktu ke waktu semakin meresahkan para pekerja sehingga mengalami tekanan tidak saja dari pengusaha sebagai pihak yang mempekerjakannya, tetapi juga Pemerintah yang seharusnya melindungi dan mengayomi mereka sebagai warga negara.

Berbagai hal, sebab dan masalah dapat dijadikan alasan bagi pengusaha untuk melakukan PHK pada para pekerja. Hal ini merupakan suatu fenomena yang sulit dihindarkan oleh pihak-pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja, tentu terutama bagi buruh itu sendiri. Dianggap sangat sulit dihindari karena bagi pengusaha merupakan cara yang paling efektif untuk melakukan

⁹Mochamad Syaafi Syamsuddin, *"Pesangon, Jasa dan Ganti Rugi,"* Penelitian yang diterbitkan oleh Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, 2001, h. 6.

¹⁰Farianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum,* (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h.263.

¹¹*Harian Sinar Harapan*, "19 Karyawan Bus Medial Sekarwangi Mengadu Ke DPR," Jakarta, 17 Mei 1980, h.1., *Kompas*, "Dirjen Binawas Soal Hongkong Bank; Jangan Korban Hak Pekerja," 20 Januari 1996, h. 2., *Kompas*, "PHK Karyawan Tekstil 24.000," 5 Februari 2009



efisiensi dalam perusahaan terutama dalam era krisis global dibandingkan alternatif cara penyelesaian yang lain.

Ketidakadilan dari segi rendahnya upah tenaga kerja juga menjadi masalah di dunia kerja dimana terutama para buruh yang mengalami hal tersebut. Mereka sudah bekerja sangat keras, tetapi upah yang didapat sangatlah minim atau dibawah standar. Pasal 23 ayat (3) Deklarasi Universal HAM PBB menyatakan bahwa: “Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menguntungkan yang memberikan jaminan kehidupan bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarga dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya”. Jadi, sangat tidak pantas jika upah buruh masih di bawah rata-rata. Para buruh juga manusia yang mempunyai kebutuhan hidup yang harus mereka penuhi. Belum lagi, urusan BBM yang naik terus sehingga membuat kebutuhan hidup akan bahan pokok meningkat.

Peran negara sebagai penguasa yang mengatur kegiatan ekonomi dipertanyakan sehingga menyebabkan kekhawatiran timbulnya intervensi antara pengusaha dan negara yang berlebihan dalam kegiatan ekonomi dan kepentingan lainnya, maka dari itu seharusnya ada 3 prinsip yang dapat dikemukakannya mengenai hal tersebut, Hal pertama yakni secara psikologis keinginan pribadi masing-masinglah yang membuat orang menjalankan kegiatan ekonomi, Hal kedua, pasar yang dibiarkan pada kebebasan alaminya dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam proses berdagang dan akhirnya dapat disimpulkan bahwa hal terbaik adalah meninggalkan proses kegiatan ekonomi berjalan dengan sendirinya dan menghargai kebebasan sesungguhnya.¹²

Pemerintah adalah unsur utama dalam memberikan perlindungan terhadap segala tindakan legal yang dilakukan dari pihak manajemen yang mewakili perusahaan ataupun pihak serikat buruh yang mewakili para pekerja. Tindakan tersebut menyangkut aktivitas di mana pihak manajemen terikat di dalam pemberian kesempatan kerja dan permasalahan yang mungkin timbul. Ikatan tersebut diatur dalam sebuah kontrak kerja antara buruh dan manajemen.

Peran negara diperlukan tidak hanya untuk mengawasi kegiatan ekonomi, juga sebagai perencana pembangunan ekonomi. Dalam hal ini peran negara menjadi penting oleh karena juga untuk

¹²Max Lemers dalam Introduction ; Adam Smith, *The Wealth of Nation*, (New York: Modern Library, 1937), h.viii.



melindungi kepentingan para pihak yang berada dalam golongan atau kelas yang lemah yang dianggap tidak memiliki posisi tawar yang seimbang dengan pihak yang kuat. Para pekerja dalam hal ini termasuk ke dalam golongan yang lemah yang menurut para sosialis perlu dilindungi hak-haknya oleh negara, termasuk dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja.

Secara filosofis, hak atas pekerjaan bagi seluruh manusia telah diakomodasi oleh *Declaration of Human Rights*. Sedangkan di Indonesia, dalam UUD 1945 Pasal 27 Ayat (2) disebutkan :

“Segala warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹³

Hal ini berarti pentingnya negara untuk menjamin hak perlindungannya dan mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, karena setiap orang berhak atas kesejahteraan. Dalam KBBI, "sejahtera" didefinisikan dengan aman, sentosa, dan makmur; selamat (terlepas dari segala macam gangguan). Kesejahteraan masyarakat merupakan tolak ukur maju atau tidak suatu negara. Apabila masyarakat mendapat pekerjaan, maka setiap orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika semua kebutuhan baik lahir maupun batin terpenuhi, maka bisa dikatakan orang tersebut hidup sejahtera. Selain itu, dengan adanya jaminan tersebut, tenaga kerja akan merasa terlindungi hak-haknya dan tidak khawatir lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Peran negara sebagai regulator dalam ketenagakerjaan memberikan kerangka berpikir, bertindak, dan dasar hukum yang dilandasi nilai-nilai Pancasila yang fundamental dalam kehidupan bangsa Indonesia. Maksud bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam rumusan Pancasila merupakan nilai yang mengandung pengertian abstrak umum universal. Jika dikaji dengan seksama, maka pengertian yang abstrak umum universal itu memungkinkan realisasi atau penjabarannya bervariasi sesuai dengan kebutuhan atau bidang-bidang telaah.¹⁴

Pemutusan hubungan kerja yang telah diatur dalam berbagai aspek dalam praktek pada akhirnya tetap menimbulkan permasalahan dalam berbagai bentuk yang dialami oleh pimpinan perusahaan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada dasarnya pengusaha diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan dengan

¹³UUD 1945 Pasal 27 Ayat (2)

¹⁴Soejadi, *Pancasila Sebagai Sumber Tertib Hukum Indonesia*, (Yogyakarta :Lukman Offset, 1999) hlm 88.



berbagai alasan yang diatur dalam undang-undang tersebut. Namun hal tersebut masih menimbulkan keragu-raguan pimpinan perusahaan maupun wakil yang ditunjuk pihak pimpinan perusahaan untuk melakukan hal tersebut.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka perlu diketahui bagaimana peran dan kedudukan pimpinan perusahaan dalam memutuskan hubungan kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

Berikut faktor yang menyebabkan terjadinya PHK diuraikan sebagai berikut:

1. Alasan PHK untuk efisiensi dan kerugian perusahaan sering dilakukan oleh pengusaha di berbagai negara termasuk negara maju sekalipun. walaupun hal tersebut tetap memerlukan persetujuan antara kedua belah pihak antara pengusaha dan pekerja.¹⁵ Demikian juga dalam perjalanan sejarah hukum perburuhan, keadaan krisis ekonomi di Indonesia yang banyak dipolitisir oleh Pemerintah yang berkuasa pada saat itu untuk alasan melakukan PHK.

Contoh kasus :

Dalam kasus PHK karyawan PT Dirgantara Indonesia yang terjadi sejak karyawan dirumahkan pada 11 Juli 2003 dan pada 29 Januari 2004, permohonan PHK PT Dirgantara Indonesia dikabulkan oleh P4P serta telah dilakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 6.600 karyawan dengan alasan perusahaan mengalami kerugian dengan total pembayaran 440 miliar rupiah. Persoalan yang menimpa PT Dirgantara Indonesia merupakan kulminasi dari radikalisme yang mempertontonkan serangkaian unjuk rasa ribuan karyawan. Karyawan dihadapkan pada realisme tak adanya solusi konflik secara tuntas. Keterlibatan Pemerintah pada 15 Juli 2003 oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menerbitkan surat No.644 yang menyatakan proses *lock out* perusahaan tidak sesuai prosedur dan menyalahi UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁶

¹⁵Pasal 163 dan Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁶ UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



2. PHK banyak dilakukan oleh pengusaha dengan alasan buruh melakukan kesalahan, baik kesalahan berat maupun kesalahan ringan. Beberapa alasan pengusaha melakukan PHK karena buruh melakukan kesalahan memang dapat dibenarkan. Akan tetapi banyak di antaranya, PHK karena alasan kesalahan buruh dilakukan pengusaha sebagai dasar untuk melegalkan alasan PHK yang sebenarnya. Beberapa di antaranya dilakukan dengan dasar pandangan subyektif dan diskriminatif pengusaha terhadap buruh yang sebenarnya dilarang oleh peraturan perundang-undangan, termasuk tindakan pengusaha melakukan PHK dengan langsung memberikan surat peringatan yang ke-3 (SP3) kepada buruh tanpa melalui prosedur surat peringatan tahap pertama dan kedua.
3. PHK di Indonesia juga dilatarbelakangi perselisihan hubungan industrial yang dahulu disebut dengan perselisihan perburuhan. Sebagian besar perselisihan hubungan industrial mengarah pada berakhirnya hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh pengusaha. Sejak berlakunya UU No.2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PHK termasuk ke dalam salah satu jenis perselisihan yang dapat diajukan hingga tingkat kasasi ke Mahkamah Agung. Perselisihan hubungan industrial lain di luar perselisihan PHK, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dan perselisihan hak banyak pula yang akhirnya bermuara kepada perselisihan hak.
4. Pengusaha kerap menggunakan PHK dengan alasan pengunduran diri oleh buruh sebagai jalan untuk menghindari kewajiban pengusaha untuk membayar kompensasi PHK sesuai prosedur peraturan perundang-undangan dan sebagai alat untuk menghindari adanya proses perizinan yang perlu dilalui para pihak dalam hal terjadi ketidaksepakatan dalam perundingan mengenai PHK oleh para pihak. Dengan tujuan agar pekerja dapat melakukan pengunduran diri dari perusahaan, banyak perusahaan yang melakukan berbagai cara agar pekerja tidak dapat berbuat lain selain terpaksa mengundurkan diri, diantaranya dengan



melakukan mutasi atau melakukan intimidasi.

Contoh Kasus:

Kasus yang terjadi pada PT. Indosemar Mulia Karya yang melakukan mutasi dengan alasan efisiensi, dengan cara perusahaan menempatkan Riana, Guntur, Mardiyah dan Endang di tempatkan di posisi yang sangat berbeda dengan pekerjaannya semula pada saat akan dimutasi ke anak perusahaan lain yaitu PT Indo Semar Mulya. Pada perusahaan tersebut mereka dipekerjakan sebagai pekerja kasar atau pekerja bangunan. Kebijakan mutasi terhadap keempat karyawan PT.Indo Semar Sakti tersebut ditolak dengan karyawan dengan alasan karena sebelumnya PT. Indo Semar Sakti tidak melakukan sosialisasi terlebih dahulu mengenai kebijakan mutasi tersebut, selain itu mereka juga menolak dipekerjakan di tempat yang tidak sesuai dengan keahlian mereka yaitu sebagai pekerja bangunan. Aksi penolakan oleh keempat karyawan tersebut ditanggapi secara dingin oleh pihak perusahaan,, status mereka menjadi tidak jelas di perusahaan tersebut di satu sisi mereka tidak dipekerjakan dan tidak digaji akan tetapi disisi lain mereka juga tidak di pecat dan mendapat pesangon.Oleh karena itu keempat karyawan PT.Indo Semar Sakti tersebut akhirnya memilih jalur hukum sebagai penyelesaian untuk kasus ini; pihak mediator dari suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta mengeluarkan anjuran kepada pihak pekerja untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagaimana yang telah ditentukan dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pada akhirnya Putusan PHI No. 214/PHI.PLW/2008/PN.JKT.PST memenangkan gugatan keempat karyawan tersebut.¹⁷

Pemerintah harus berada pada posisinya, demikian pula dengan pengusaha, mereka harus berupaya memberikan penilaian yang adil dan tidak hanya memikirkan keuntungan yang besar, akan tetapi juga dapat membangun human relation yang memandang pekerja sebagai manusia yang memiliki hak yang sama untuk memperoleh kesejahteraan hidup yang memandang pekerja sebagai manusia yang memiliki hak yang sama untuk memperoleh kesejahteraan hidup.

¹⁷ Hakim Kabulkan Seluruh Gugatan Pekerja Perusahaan Rekaman
<https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol22465/hakim-kabulkan-seluruh-gugatan-pekerja-perusahaan-rekaman/>



Demikian pula halnya sebagai pekerja, kinerjanya sangat dibutuhkan oleh perusahaan, pekerja diharapkan tidak menuntut hak yang melebihi kemampuan perusahaan, tetapi bagaimana kontribusinya terhadap kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

Rendahnya kualitas tenaga kerja di Indonesia dapat mengakibatkan banyaknya pengangguran atau penduduk usia kerja yang sedang mencari pekerjaan. Bisa dibayangkan mereka merugikan negara karena secara khusus memberatkan keluarga untuk kebutuhan atau tanggungan keluarga.

Maka dari itu perlu diadakannya pembinaan dari pemerintah kepada para pekerja di seluruh Indonesia yang memiliki tujuan untuk menciptakan stabilitas ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja supaya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Peningkatan produktivitas perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan bersama, yaitu kesejahteraan pengusaha dan kesejahteraan pekerja.

Prinsip tersebut, menjadi tugas semua pihak untuk disinergikan sehingga pengelolaan berbagai kepentingan dapat terakomodasi dengan baik perlu disadari sepenuhnya, bahwa kepentingan yang besar terhadap keberhasilan perusahaan juga tidak terlepas dari kontribusi dan peran masing-masing unsur dalam menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik.

B. Kenapa perlu ada pembaharuan Undang - Undang Ketenagakerjaan ?

Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mempunyai posisi yang strategis bagi suatu negara. Sebagai suatu produk hukum, apabila undang-undang tidak dapat memayungi dan mengakomodasi kepentingan berbagai pihak, maka undang-undang tersebut berpotensi untuk selalu dipermasalahkan oleh pihak-pihak yang merasa dirugikan. Kondisi ini dihadapi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan saat ini yang selalu dipermasalahkan oleh stakeholder terkait, bahkan menjadi sumber konflik yang tidak kunjung usai. Untuk itu diperlukan pembenahan secara simultan bersinergi untuk mencapai tujuan akhir yaitu kesejahteraan bagi semua pihak.

Tenaga kerja merupakan ujung tombak perusahaan untuk mengembangkan perusahaan tempat dirinya bekerja karena tenaga kerja adalah penggerak, aset perusahaan, yang memberikan dampak langsung terhadap kesuksesan suatu perusahaan dalam jangka panjang, pembangunan



berkelanjutan. Semuanya tergantung pada kemajuan perkembangan perusahaan dan tenaga kerja yang profesional dan sudah sejahtera hidupnya dan dapat dipastikan memiliki bargaining power dan kemandirian yang lebih tinggi.

Masalah kontemporer ketenagakerjaan Indonesia itu sendiri tidak terlepas dari banyaknya jumlah angkatan kerja yang pengangguran. Masalah tersebut menghadirkan implikasi buruk dalam pembangunan hukum di Indonesia dan bila ditelusuri lebih jauh bahwa akar dari semua masalah itu adalah karena ketidakjelasan politik ketenagakerjaan nasional

UU Ketenagakerjaan perlu diubah karena di masa pandemi sekarang sedang terjadi krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia sebagian besar berpengaruh terhadap berbagai faktor sosial, ekonomi dan politik dan perubahan itu tergantung kepada tahap pembangunan negara dan sistem pemerintahan.

Alasan utama untuk setuju terhadap pembaharuan UU ketenagakerjaan adalah karena saya melihat adanya urgensi dimana baik pihak pelaku usaha maupun pihak buruh sudah tidak dapat melihat UU ketenagakerjaan dalam suatu hubungan yang menguntungkan sebagaimana terdapat dalam UU no 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Aspek hukum ketenagakerjaan harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang substansi kajiannya tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja (during employment), tetapi setelah hubungan kerja (post-employment).

Secara konseptual, meskipun buruh dan pelaku usaha saling memerlukan, namun dalam hal kepentingan, akan terus adanya relasi yang tidak simetris, sehingga dianggap rumit untuk mencapai titik temu yang tidak hanya menguntungkan pihak pelaku usaha namun juga melindungi hak buruh, konsepsi ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang. Perlu diketahui bahwa saat ini kita telah memasuki Revolusi Digital 4.0, dimana menurut Adityawarman dalam bukunya yg berjudul, "Industrial Relations Issues: Industry 4.0 Perspectives, How to Develop Industrial Rel's Peace in Digitalization Era" undang-



undang tersebut sudah ketinggalan zaman dan tidak bisa mengakomodasi Industri 4.0. Regulasi ketenagakerjaan yang dibuat pada masa pemerintahan Presiden Megawati Soekarnoputri itu dianggap telah usang dan tidak dapat mengikuti perubahan dunia usaha dan proses bisnis sebagai akibat dari perkembangan teknologi informasi yang cepat dan masif. Meskipun beberapa pasal-pasal dalam UUK telah di-judicial review tapi tidak merespons perkembangan ekonomi digital.¹⁸

Akibat dari lemahnya UUK yang ada di Indonesia, FDI atau Foreign direct investment atau penanaman modal asing terus melemah atau investor tidak mau masuk karena labor law dianggap kurang fleksibel dan kurang kompetitif. Faktor penting lain yang berpengaruh terhadap kondusifnya iklim investasi di Indonesia antara lain: infrastruktur yang baik, pengelolaan pemerintahan yang baik dan bersih (good and clean governance), serta penegakan hukum (law enforcement).

Pertumbuhan FDI di Indonesia berdasarkan data BKPM :2018 : kontraksi/minus -8.8%, Q1 2019: -0.92%.¹⁹ Mengapa kemudian menjadi penting untuk menarik Foreign Direct Investment tersebut adalah karena FDI merupakan kunci pertumbuhan ekonomi. Saat ini, indonesia blm bisa lepas dari bayang” CAD (Current Account Deficit) defisit transaksi berjalan.

Hal ini bisa dibantu jika arus modal yg masuk ke indo berupa penanaman modal asing yg sifatnya lebih panjang bukan berupa hot money seperti kalau arus modal asing masuk berupa investasi portofolio. Menurut Ashmore Asset Management yang melakukan survey kepada berbagai pelaku usaha, “hambatan paling besar investasi untuk masuk ke indonesia jawabannya adalah labour law” hal ini juga diamini oleh kepala ekonom bank mandiri yang menyebut pasar tenaga kerja kurang efisien. World Competitiveness Index yang diselenggarakan oleh IMD juga menyebut tantangan daya saing indonesia di tahun 2019 adalah “need for improvement in labour productivity and human resources competencies” dan ini sesuai dengan saran yg diberikan oleh Ashmore Asset Management bahwa pemerintah perlu melakukan riset atau perbandingan ke negara lain untuk

¹⁸Adityawarman “Industrial Relations Issues: Industry 4.0 Perspectives, How to Develop Industrial Rel’s Peace in Digitalization Era”

¹⁹Perkembangan Ekonomi Indonesia dan Dunia terhadap Ancaman Resesi Dunia Akibat Pandemi Triwulan I Tahun 2020



membuat struktur kompensasi buruh di tanah air kompetitif tetapi produktivitas bisa meningkat.²⁰

Apa yg dianggap kurang fleksibel / kompetitif dari uu ketenagakerjaan sekarang?

1. UMR yg penetapannya dinilai kompleks, rumit dan kurang kompetitif

Dari data yang dilansir World Bank Group, di Indonesia diambil data dari UMR D.K.I Jakarta karena di Indonesia berbeda-beda, rata-rata 259 USD per bulan, kurang kompetitif dibanding Vietnam, Malaysia, dan Thailand.²¹

2. Proses PHK dan Pemberian Pesangon

Hal lain yg membuat investor ragu untuk berinvestasi ke Indonesia adalah soal isu phk baik proses phk dan pesangonnya. Untuk melakukan phk di Indonesia harus melalui SP1, SP2, SP3 baru bisa dilakukan phk dan kemudian selain itu untuk pesangon dianggap terlalu memberatkan bagi pelaku usaha/investor.

Menurut World Bank Group, untuk masa pekerja di atas 10 tahun, di Indonesia buruh mendapat 95 minggu gaji atau 23 bulan sebagai pesangon dan ini adalah dua kali lipatnya Vietnam. Jadi dianggap kurang fleksibel dan kompetitif. Untuk peraturan pesangon, Indonesia adalah salah satu negara yang paling murah hati di dunia setelah Sri Lanka, Mauritius dan Sierra Leon dalam soal aturan pesangon.

Karena selain harus membayarkan pesangon, pengusaha juga harus membayarkan uang penghargaan selama masa kerja jadi pengusaha berpandangan bahwa seakan-akan pesangon yang didapatkan oleh buruh double.²²

²⁰Terungkap, Inilah Hambatan Terbesar Investor Asing Masuk RI
<https://www.cnbcindonesia.com/market/20190715161620-17-85057/terungkap-inilah-hambatan-terbesar-investor-asing-masuk-ri>

²¹Melihat Upah Minimum di Sejumlah Negara ASEAN, Mana yang Paling Tinggi?
<https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/17/195000365/melihat-upah-minimum-di-sejumlah-negara-asean-mana-yang-paling-tinggi-?page=all>

²² Ini Penyebab RI Kalah Saing dengan Vietnam di Mata Investor
<https://www.cnbcindonesia.com/news/20191019204753-4-108366/ini-penyebab-ri-kalah-saing-dengan-vietnam-di-mata-investor>



Berikut pembaruan yang diusulkan pengusaha meliputi (sistem upah fleksibel, jam kerja menambah, batas minimum usia buruh, pelatihan bagi buruh):

3. Perluasan fleksibilitas tenaga kerja tertentu (contoh sistem upah yang fleksibel: ada pekerja yang bisa dibayar sesuai jam kerjanya dan tidak merupakan pegawai tetap yang gajinya bulanan. Misalnya pengusaha memerlukan pegawai tambahan pada akhir pekan, maka pengusaha dapat mempekerjakan pegawai untuk bisa dibayarkan per jam, sehingga lebih fleksibel. Hal ini dapat dijadikan solusi untuk menekan angka pengangguran yang ada di Indonesia.)
4. Penyesuaian UMR dilakukan setiap 3 tahun sekali. Pada periode 2013-2015 merupakan masa-masa sulit hubungan industrial, karena ada kaitannya dengan politik, pertumbuhan ekonomi dan iklim global.²³

Konsep fleksibilitas ketenagakerjaan, sebaiknya harus sejalan dengan tujuan pembangunan hukum ketenagakerjaan, yaitu: keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh maupun pengusaha. Tujuan ini dapat terlaksana apabila menggunakan pendekatan sistem pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*), dengan demikian terjadi keseimbangan, baik politik hukum dalam dimensi *basic policy* maupun dalam dimensi *enactment policy*. Pendekatan sistem ini harus memperhatikan paradigma dasarnya keadilan dan kesejahteraan sosial dengan mensinergikannya dengan potensi nasional dan situasi kondisi lingkungan, baik nasional, regional, maupun global yang berkembang di masyarakat.

Dengan demikian, fungsi dari Pasal 74 UUPT, mengenai *Corporate Social Responsibility* dapat ditingkatkan dalam pemanfaatan *Corporate Social Responsibility* internal. Jadi, *Corporate Social Responsibility* yang dilaksanakan oleh perusahaan harus dicantumkan dalam *Good Corporate Governance* perusahaan agar menjadi fokus pada pengembangan dan kesejahteraan tenaga kerja. *Good Corporate Governance* penting dilaksanakan pada upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dalam suatu perusahaan agar terjadi hubungan simbiosis mutualisme yaitu hubungan

²³Omnibus Law Disahkan, Begini Respons Pengusaha <https://mediaindonesia.com/ekonomi/350398/omnibus-law-disahkan-begini-respons-pengusaha>

ketergantungan satu sama lain.²⁴

III. PENUTUP

A. KESIMPULAN

Pemerintahan Negara mulai dari Lembaga Eksekutif, Legislatif hingga Yudikatif melakukan Pembaharuan hukum Ketenagakerjaan untuk dapat bersaing dengan perkembangan zaman Industri 4.0 melalui kewenangan dalam membuat peraturan baru yaitu UU No 11 tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan. Karena perkembangan yang meningkat secara signifikan Di Industri 4.0 pada era teknologi digital khususnya dalam bidang ekonomi, hukum tidak bisa melawan kemajuan zaman. Oleh karena itu berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan yang merugikan beberapa pihak termasuk negara itu sendiri baik secara sosial maupun ekonomi.

Minimnya perlindungan hukum dan rendahnya upah merupakan masalah umum dalam ketenagakerjaan kita. Melalui undang-undang ketenagakerjaan seharusnya para pekerja akan terlindungi secara hukum, mulai dari jaminan negara memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan dan keselamatan kerja dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun.

Ketidakseimbangan kehidupan di masyarakat memiliki dampak negatif seperti kian beragamnya tindakan kriminal, semakin banyaknya jumlah anak jalanan, pengemis, pengamen perdagangan anak dan sebagainya sudah menjadi patologi sosial atau kuman penyakit sosial yang menyebar bagaikan virus yang sulit diberantas. Oleh karena itu perlu dilakukannya sebuah langkah langkah serius baik dari sisi pemerintah maupun tenaga kerja itu sendiri dan tentunya kesediaan pihak perusahaan.

B. SARAN

Untuk alasan diatas terdapat saran sebagai berikut, Konstitusi Pengadilan sebagai penafsir terakhir konstitusi harus mampu membangun sinergi hubungan antar perkembangan hukum dan

²⁴ Thomas S. Kaihatu "GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN PENERAPANNYA DI INDONESIA" *Vol. 8 No. 1 (2006): MARCH 2006* DOI: <https://doi.org/10.9744/jmk.8.1.pp.%201-9>



perkembangan ekonomi dunia untuk menjaga kesetaraan, kesejahteraan hingga keadilan sosial ekonomi di masyarakat baik itu Pengusaha dan Tenaga Kerja.

Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja di dalam UU Ketenagakerjaan harus memenuhi tahapan-tahapan tingkatan kebutuhan dasar hidup seorang manusia yang dijamin oleh UUD 1945, yaitu sandang, pangan, dan papan yang termasuk ke dalam penghidupan yang layak bagi tenaga kerja yang meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja yaitu job secure, social secure, dan income secure. Peraturan tata kelola perusahaan semestinya tidak semata-mata ditujukan guna memaksimalkan laba bagi para pemegang saham, akan tetapi juga harus memperhatikan kepentingan tenaga kerja dalam meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan tenaga kerja tersebut.

Selain itu, peran pembuat undang-undang adalah merespon perkembangan hukum yang sebenarnya norma dalam masyarakat dan untuk menyelaraskan kepentingan para Pengusaha dan Pekerja. Sebagai negara konstitusional, Pemerintah juga harus mempertimbangkan hak dan kesejahteraan rakyat sebagaimana yang tercantum dalam konstitusi negara sebelum mengubah norma hukum untuk keuntungan negara itu sendiri.

Pihak pemerintah berfungsi sebagai pengawas dan regulator sekaligus fasilitator kedua pihak perusahaan dan pekerja untuk tidak saling merugikan. Pihak pekerja seharusnya untuk berusaha terus meningkatkan kompetensi dirinya sehingga lebih memiliki daya tawar yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan tidak hanya bergantung pada perlindungan pemerintah. Dan terakhir itikad baik dari perusahaan supaya tidak melihat pekerja sebagai faktor biaya melainkan sebuah aset penting perusahaan, sehingga perusahaan dapat memaksimalkan nilai perusahaan itu sendiri.

Daftar Pustaka

Buku dan *Book Chapter*

Charles D. Drake. *Labour Law*. London: Sweet and Maxwell, 1981, h. 123-124. Dalam the Employment Standards Act, 2000 Ontario Ministry of Labour,

Gaya I kasus *The Mgt.of Hotel Imperial, New Delhi v. Hotel Worker's Union (1950-1967)* dalam



Volume 19, No.1, Juni 2021.

H.L. Kumar, *Retrenchment Layoff and Closure*, Allahabad: Law Publishing House, 1995), h. 293.

John E. McGlynn. *Unfair Dismissal Cases*. London: Butterworths, 1976.

Max Lerner dalam Introduction ; Adam Smith, *The Wealth of Nation*, New York: Modern Library, 1937. h.viii.

Farianto dan Darmanto. *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*. Jakarta: Rajawali Press, 2009. h.263.

Adityawarman “Industrial Relations Issues: Industry 4.0 Perspectives, How to Develop Industrial Rel’s Peace in Digitalization Era”

Soejadi, *Pancasila Sebagai Sumber Tertib Hukum Indonesia*. Yogyakarta :Lukman Offset, 1999. hlm 88.

Manan, Bagir. *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*, Jakarta: Ind-Hill, 1992, hlm 59-60

Agus Dwiyanto, et-al. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006, hlm. 24.

Peraturan Perundang-undangan

Pembukaan dan Batang tubuh UUD 1945

UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Omnibus Law Rancangan Undang-Undang (RUU) Cipta Kerja Tahun 2020

Pasal 163 dan Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UUD 1945 Pasal 27 Ayat (2)

Jurnal

“PHK dan Perlindungan Negara atas Hak Kerja”, artikel dalam Masyarakat Pemantau Peradilan diakses dari <http://www.pemantauperadilan.com>, pada 20 Mei 2007.

Mochamad Syaufii Syamsuddin, “Pesangon, Jasa dan Ganti Rugi,” Penelitian yang diterbitkan



oleh Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, 2001, h. 6.

PERKEMBANGAN EKONOMI INDONESIA DAN DUNIA Ancaman Resesi Dunia Akibat Pandemi Triwulan I Tahun 2020

Thomas S. Kaihatu "GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN PENERAPANNYA DI INDONESIA" Vol. 8 No. 1 (2006): MARCH 2006 DOI: <https://doi.org/10.9744/jmk.8.1.pp.%201-9>

Koran

Harian Sinar Harapan, "19 Karyawan Bus Medial Sekarwangi Mengadu Ke DPR," Jakarta, 17 Mei 1980, h.1., Kompas, "Dirjen Binawas Soal Hongkong Bank; Jangan Korbankan Hak Pekerja," 20 Januari 1996, h. 2., Kompas, "PHK Karyawan Tekstil 24.000," 5 Pebruari 2009

Internet

Definisi Layoff

<https://en.wikipedia.org/wiki/Layoff>

Terungkap, Inilah Hambatan Terbesar Investor Asing Masuk RI
<https://www.cnbcindonesia.com/market/20190715161620-17-85057/terungkap-inilah-hambatan-terbesar-investor-asing-masuk-ri>

Ini Penyebab RI Kalah Saing dengan Vietnam di Mata Investor

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20191019204753-4-108366/ini-penyebab-ri-kalah-saing-dengan-vietnam-di-mata-investor>

Omnibus Law Disahkan, Begini Respons Pengusaha
<https://mediaindonesia.com/ekonomi/350398/omnibus-law-disahkan-begini-respons-pengusaha>

Melihat Upah Minimum di Sejumlah Negara ASEAN, Mana yang Paling Tinggi?

<https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/17/195000365/melihat-upah-minimum-di-sejumlah-negara-asean-mana-yang-paling-tinggi-?page=all>

Hakim Kabulkan Seluruh Gugatan Pekerja Perusahaan Rekaman



<https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol22465/hakim-kabulkan-seluruh-gugatan-pekerja-perusahaan-rekaman/>