

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau seringkali disingkat dengan PHK. PHK seringkali menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja. Bagaimana tidak? keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau habis kontrak.<sup>1</sup>

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Akan tetapi, sebelum mem-PHK perusahaan wajib memberikan peringatan 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak, tergantung pada jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP3 secara langsung atau langsung memecat. Hal ini diatur dalam Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan masing-masing. setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda.

Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan dapat pula dilakukan karena alasan lain. Misalnya apabila perusahaan memutuskan melakukan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dalam keadaan merugi/pailit. PHK akan terjadi karena keadaan atau kuasa perusahaan.<sup>2</sup>

---

1 R.Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan* ( Jakarta ,2015), hlm 299

2 *Ibid.*, hlm 300

Bagi pekerja yang diPHK, pekerja dapat dikategorikan berhak atau tidak berhak untuk mendapat atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak diatur dalam pasal 156, pasal 160 sampai 169 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. lalu bagaimana jika hak-hak pekerja tersebut tidak terpenuhi? Bagaimana prosedur pengajuan gugatan oleh pekerja bila hak- hak nya belum diberikan oleh pengusaha? dan berapa lama jangka waktu yang ditentukan oleh undang-undang untuk mengajukan gugatan?

Dalam prakteknya Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan oleh salah satu pihak, baik pengusaha maupun pekerja. karena luasnya cakupan masalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini maka tidak heran bahwa perlindungan paling banyak dalam peraturan ketenagakerjaan adalah perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja, khususnya masalah upah pekerja atau hak-hak lain yang belum terpenuhi. Upah merupakan hak pekerja yang mana telah tertuang dalam Perjanjian Kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan pengusaha. Namun dalam pembayaran upah jika tidak dipenuhi oleh pengusaha maka pekerja/ buruh dapat melakukan penuntutan pembayaran upah, dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tersebut dengan jangka waktu 2 (dua) tahun setelah timbulnya hak. Namun jika telah melampaui jangka waktu tersebut pekerja/buruh tidak dapat menuntut pembayaran upah.

Adanya daluwarsa dalam pembayaran upah dan segala yang timbul dari hubungan kerja dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan cukup jelas. Namun menurut pendapat pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat dalam sidang perkara pengujian Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terkait pasal 96 tersebut dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum

atas suatu putusan atau penetapan sampai kapan keputusan atau penetapan tersebut dapat digugat dipengadilan.<sup>3</sup>

Pada studi kasus penulis putusan nomor 116/PHI/G/2013/PN.JKT.PST tentang perkara Pemutusan Hubungan Kerja antara PT SANDY PUTRA MAKMUR selaku tergugat dengan MARTEN BOILIU selaku penggugat, mengenai pokok perkara pembayaran upah dan hak-hak lainnya yang belum terpenuhi, dalam kasus ini penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat setelah lewat waktu 2 (dua) tahun, namun gugatannya ditolak karena pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, kemudian penggugat melakukan pengujian Undang-Undang ke Mahkamah Konstitusi atas pasal tersebut. Akhirnya tanggal 19 September 2013 Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan perkara Nomor 100/PUU-X/2012 yang dalam putusannya menerangkan bahwa pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Hal ini berarti putusan tersebut mengabulkan permohonan MARTEN BOILIU selaku pemohon pengujian Undang-Undang. sehingga pekerja/buruh dapat menuntut segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja kapan saja sejak timbulnya hak. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut juga sebagai rujukan atas gugatan kedua MARTEN BOILIU untuk menuntut haknya dan gugatannya akhirnya dikabulkan oleh majelis hakim pengadilan tingkat banding.

Fenomena lain yang terjadi terkait dengan gugatan yang daluwarsa terjadi pada karyawan yang bekerja di kawasan MM 2100 Bekasi. Gugatan tersebut dinyatakan daluwarsa dan ditolak oleh majelis hakim. Mahkamah Agung (MA) juga menolak permohonan keberatan yang diajukan oleh Rosid, dkk (10 orang), terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Bandung. Penolakan tersebut lantaran Rosid baru mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) setelah dua tahun dirinya diputuskan hubungan kerja sejak 27 Desember 2013 oleh PT. Diamond Cold Storage.

---

3. Putusan Mahkamah Konstitusi No.100/PUU-X/2012

“Bahwa PKWT telah berakhir demi hukum sejak tanggal 27 Desember 2013, sedangkan gugatan Para Penggugat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tanggal 23 Desember 2015 (lebih dari satu) tahun), Maka berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, gugatan harus dinyatakan *daluwarsa*,” ujar Hakim Agung Zahrul Rabain.

Mahkamah Agung juga menilai, perusahaan yang berlokasi di Kawasan MM2100, Bekasi itu telah memberitahukan rencana pengakhiran kontrak pada 26 Oktober 2013. Serta para pekerja telah pula menerima surat keterangan kerja (*packlaring*). Sehingga, putusan PHI Bandung Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg tanggal 13 April 2016 yang telah menolak gugatan Rosid dan kawan-kawan, telah beralasan hukum dan tidak bertentangan dengan hukum. “Mengadili, menolak permohonan kasasi dari para Pemohon Kasasi tersebut,” tegas Rabain membacakan amar Putusan pada tingkat kasasi No. 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016, yang diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum di Gedung MA, Jakarta, Kamis (11/8/2016) lalu.

Dikeluarkannya putusan Nomor 100/PUU-X/2012 ini mempunyai problematika dalam penerapannya. Sejak itu pula pekerja /buruh dapat melakukan penuntutan upah yang belum dibayarkan oleh pengusaha. Putusan ini tidak memberikan batas baik bagi pekerja/buruh untuk menagih kekurangan pemenuhan hak-hak normatifnya kepada pengusaha. Hal ini dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial akibat banyaknya buruh yang akan menuntut hak normatifnya. Bahkan bisa dipastikan jumlah pekerja yang akan melakukan penuntutan akan meningkat dengan dikeluarkan putusan ini. Sehingga pelaku dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus bekerja ekstra untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. dan bahkan diperlukan aturan pelaksana akibat dikeluarkannya putusan mahkamah konstitusi ini untuk meminimalisir perselisihan yang timbul antara pekerja dengan pengusaha.

Namun sampai saat ini masih belum ada aturan pelaksana yang dikeluarkan oleh menteri tenaga kerja dan transmigrasi. dalam kasus ini penulis melihat beberapa adanya problematika dalam setiap putusannya, karena menurut penulis banyak dampak yang akan ditimbulkan dari setiap putusan yang diperkarakan antara penggugat dan tergugat, terlebih lagi putusan pengujian Undang-Undang dari Mahkamah Konstitusi.

Beberapa problematika dalam putusan yang akan dikaji yaitu sebagai berikut :

1. Dalam putusan PHI nomor 116/PHI/G/2013/PN.JKT.PST menerangkan bahwa gugatan Marten boiliu beserta 65 rekan-rekan yang diputus hubungan kerjanya. Putusan tersebut merupakan putusan Pengadilan Negeri yaitu pengadilan tingkat hubungan industrial, yang amar putusannya menolak secara tegas bahwa gugatan yang diajukan oleh marten dan kawan kawan dinyatakan sudah daluwarsa menurut pasal 96 Undang- Undnag Ketenagakerjaan.
2. Atas dasar daluwarsa tersebut kemudian penggugat melakukan pengujian Undang-Undang terhadap pasal 96 Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut ke Mahkamah Konstitusi dan gugatannya di kabulkan oleh majelis hakim sehingga Mahkamah Konstitusi menghapus pasal 96 tersebut dan menyatakan pasal tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat dengan putusan Nomor. 100/PUU-X/2012 tanggal 26 Maret 2003.
3. Bahwa putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tidak dijelaskan secara terperinci mengenai pemberlakuan norma hukum tentang pasal daluwarsa sehingga menjadi problematika dalam penerapan hukumnya.
4. Banyaknya implikasi-implikasi hukum yang terjadi akibat adanya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut.

Berdasarkan Uraian tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan penulis memutuskan untuk mengambil judul: **Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja yang sudah lewat waktu menurut Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor :116/PHI/G/2013/PN.JKT.PST *Juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 100/PUU-X/2012)**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dalam kasus ini putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 menjadi rujukan dan landasan atas dikabulkannya gugatan Marten Boiliu selaku penggugat dalam hal gugatan pemutusan hubungan kerja dan atas pembayaran upah hak-hak lainnya yang sudah lewat waktu, namun didalam putusan mahkamah konstitusi tersebut tidak menyatakan apakah upah dan segala yang timbul dari hubungan kerja yang terdahulu sebelum putusan ini dapat diajukan pembayaran.<sup>4</sup>

Belum lagi pasal 30 Peraturan Pemerintah 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah yang merupakan pasal yang diadopsi oleh pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan apakah masih berlaku meskipun dikeluarkannya putusan mahkamah konstitusi tersebut.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat ditarik permasalahan yang akan menjadi perumusan masalah untuk dapat dilakukan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan hukum pengadilan dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial yang berkaitan dengan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap perkara tersebut?
2. Apakah yang menjadi pertimbangan hakim Mahkamah Konstitusi dalam perkara *judicial review* pasal 96 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

---

4. Putusan Mahkamah Agung No. 93K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 21 April 2015

### **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui apa saja landasan hukum Mahkamah Konstitusi dalam memutuskan perkara Pengujian Undang-Undang pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi “Tuntutan para pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak” dengan putusan bahwa pasal tersebut dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
- b. Untuk mengetahui bagaimana implikasi hukum putusan No. No.100/PUU-X/2012 tentang dihapusnya pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bagi kelancaran hubungan industrial.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis penelitian ini adalah untuk mengembangkan ilmu hukum pada pekerja dan umumnya pada masyarakat agar lebih memahami apa saja dampak hukum yang akan di timbulkan dalam suatu masalah atau peristiwa hukum.
- b. Manfaat Praktis penelitian ini adalah sebagai masukan agar pekerja dan pengusaha mampu menjalankan hak dan kewajibannya masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan sehingga tidak timbul perselisihan hubungan industrial.

## 1.4 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

### 1.4.1 Kerangka Teoritis

#### 1.4.1.1 Grand Theory

Asas Legalitas merupakan jaminan dasar bagi kebebasan individu dengan memberi batas aktivitas apa yang dilarang secara tepat dan jelas. asas ini juga melindungi dari penyalahgunaan wewenang hakim. menjamin keamanan individu dengan informasi yang tidak boleh dan dilarang. setiap orang harus diberi peringatan sebelumnya tentang perbuatan-perbuatan ilegal dan hukumnya. dengan demikian perbuatan seseorang yang cakap tidak mungkin dikatakan dilarang sebelum ada ketentuan yang melarangnya.<sup>5</sup>

Asas Legalitas terdapat dalam Kitab Undang- Undang Hukum Pidana Pasal 1 ayat (1) dan (2) yang berbunyi :

1. Suatu perbuatan tidak dapat dipidana, kecuali berdasarkan kekuatan ketentuan perundang-undangan pidana yang telah ada.
2. Bilamana ada perubahan dalam perundang-undangan setelah perbuatan dilakukan, maka terhadap terdakwa diterapkan ketentuan yang paling menguntungkannya.<sup>6</sup>

Dalam kajian skripsi ini adalah kajian hukum perdata penulis berpendapat bahwa Asal Legalitas dapat berlaku karena didalam ketentuan hukum pidana sudah mengatur didalam pasal 1 ayat (1) dan (2) dan bahwa dalam hukum pidana bersifat publik (umum) maka ketentuan asas legalitas dapat pula diterapkan oleh siapapun.

Asas Non Retroaktif merupakan dasar yang menjadi tumpuan atas ketidak berlakuan suatu aturan secara surut atau mundur terhitung sejak tanggal diundangkan.<sup>7</sup>

---

5. <http://www.wikipedia.org/wiki/asas-legalitas> dikutip tanggal 13 Februari Pukul 08.25 wib.

6. KUHP&KUHP Cetakan 1, Yogyakarta, 2014

7. <http://www.hardoadriyanto.wordpress.com,asas-non-retroaktif> dikutip tanggal 13 februari 2018 pukul 09.23 wib.

### 1.4.1.2 Middle Teory

Teori Kedudukan Hukum, di dalam konsepsi Undang-Undang Ketenagakerjaan mengandung maksud bahwa antara pada subyek yang melakukan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja adalah mempunyai kedudukan yang sama dan sederajat.

### 1.4.1.3 Applied Teory.

Teori Kemanfaatan Hukum, hubungan kerja pengusaha dengan karyawan/buruh tentu tidak akan membawa kemanfaatan bagi keduanya karena tidak ada lagi keharmonisan antara satu dengan yang lain, sehingga sudah sepatutnya untuk diputuskan hubungan kerjanya dengan mematuhi peraturan perundang-undangan khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

## 1.4.2 Kerangka Konseptual

Membatasi istilah yang digunakan dalam penulisan skripsi ini dirumuskan pengertian-pengertian sebagai berikut:

- a. Perselisihan Hubungan Industrial merupakan suatu perselisihan yang terjadi didalam suatu perusahaan dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha yang berhubungan dengan pelaksanaan peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama atau mengenai hak dan kewajiban masing – masing pihak.<sup>8</sup>
- b. Pemutusan Hubungan Kerja dalam UUK meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di bidang usaha yang berbadan hukum atau tidak, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>9</sup>

---

8. Anwar Budiman ,*Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta ,2015), hlm 1

9. Undang- Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Surabaya, 2014)

- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>10</sup>
- d. Gugatan adalah Permasalahan perdata yang mengandung sengketa antara 2 (dua) pihak atau lebih yang diajukan kepada ketua Pengadilan Negeri dimana salah satu pihak sebagai Penggugat untul menggugat pihak lain sebagai Tergugat. <sup>11</sup>
- e. Surat Gugatan adalah surat yang berisikan tuntutan penggugat yang dimintakan untuk diputus oleh hakim pengadilan.<sup>12</sup>
- f. Daluwarsa adalah suatu sarana hukum untuk memperoleh sesuatu atas alasan untuk dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya waktu tertentu dan dengan terpenuhinya syarat-syarat yang ditentukan dalam undang –undang. <sup>13</sup>
- g. Konstitusi adalah Pembentukan Suatu Negara atau Menyusun dan Menyatakan Suatu Negara.<sup>14</sup>

---

10 Anwar Budiman,*Op.cit.*, hlm 23

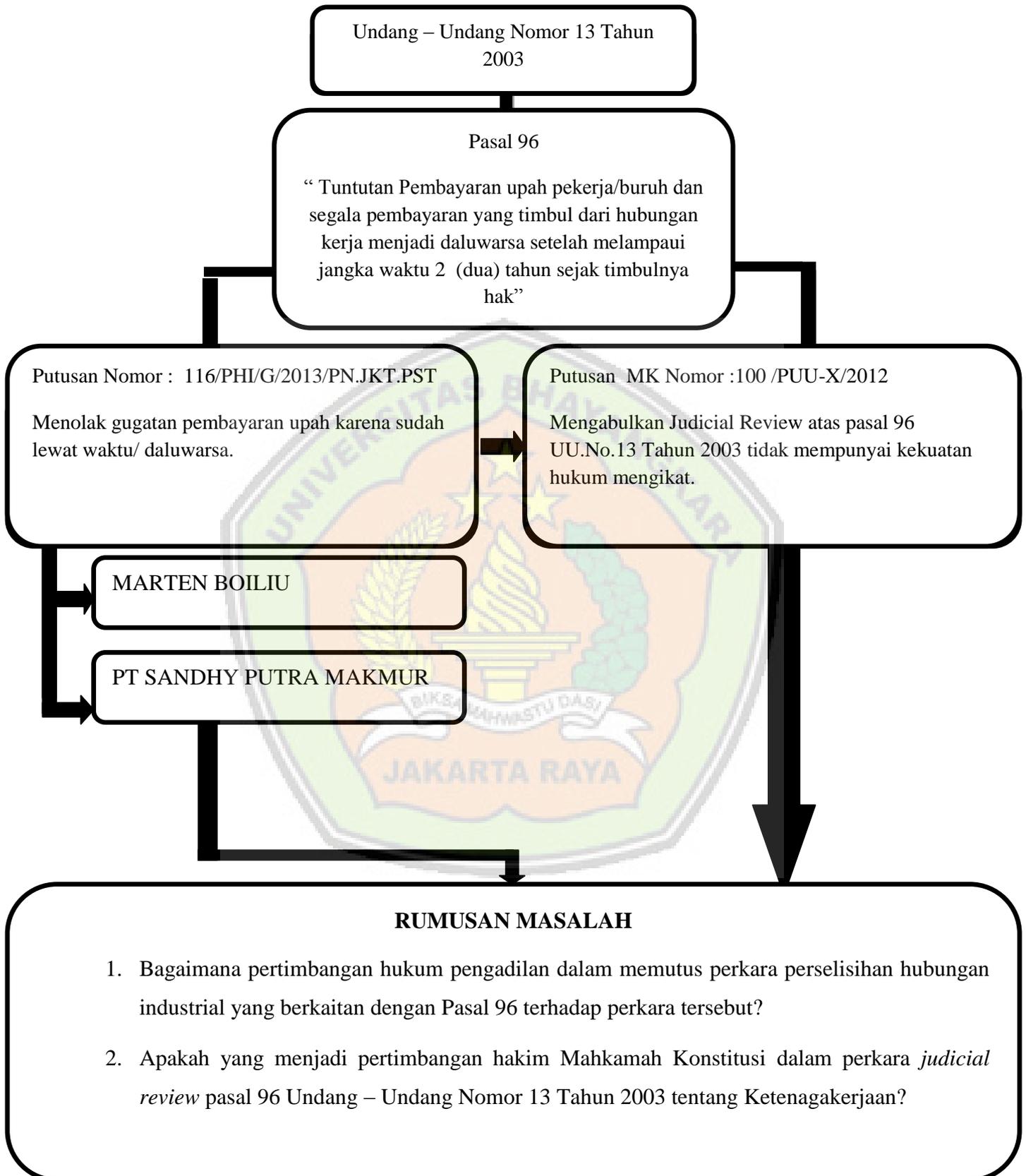
11 [Http.www Hukum Acara Perdata.com / pengertian gugatan](http://www.HukumAcaraPerdata.com/) /dikutip tanggal 12 februari 2017 pukul 19.02 wib

12 Anwar Budiman,*Op.Cit*, hlm 35

13. [Http/www. Mefajri.blogspot.co.id/ Daluwarsa Menurut KUHPperdata/](http://www.Mefajri.blogspot.co.id/) dikutip tanggal 12 februari 2017

14 Wirjono Prododikoro, *Asas-Asas Hukum Tata Negara di Indonesia* (Jakarta: Dian Rakyat,1989

### 1.4.3 Kerangka Pemikiran



## 1.5 Metode Penelitian

Istilah metode berasal dari kata Yunani “metahodos” yang terdiri atas kata “meta” yang berarti sesudah, sedangkan “hodos” berarti suatu jalan atau kerja. Pengertian tersebut kemudian dikembangkan oleh Van Peursen yang mengatakan bahwa metode berarti penyelidikan berlangsung menurut rencana tertentu. Jadi, metode ilmiah merupakan prosedur yang harus dijalankan untuk mendapat pengetahuan yang disebut ilmu. Dengan demikian, metode penelitian berkenaan dengan aktifitas yang harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang sudah merupakan kesepakatan untuk mendapatkan pengetahuan yang disebut ilmu.<sup>14</sup>

Oleh sebab itu, metode penelitian akan berkaitan dengan berbagai segi kegiatan penelitian seperti bahan-bahan (data) penelitian, teknik pengumpulan bahan, sarana dan teknik yang dipergunakan untuk mengkaji bahan-bahan dan lain sebagainya.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Agar penelitian ini lebih terarah, maka digunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan hal-hal yang bersifat umum dengan menguraikan Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan Penulisan, Manfaat Penulisan, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan Pustaka merupakan bagian dalam penyusunan sebuah laporan penelitian maupun proposal penelitian karena dalam bab ini akan diungkapkan pemikiran secara teori- teori yang akan dijadikan landasan dalam melakukan sebuah eksperimen.<sup>15</sup>

---

14 Bambang Sunggono, “*Metode Penelitian Hukum*”, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996, hlm. 14

15 <http://www.sarungpreneur.com/tinjauan-pustaka/> dikutip tanggal 13 februari 2018 Pukul 10.30 wib

### **BAB III HASIL PENELITIAN**

Di dalam bab ini merupakan pemaparan dari permasalahan mengenai Hakim Mahkamah Konstitusi Mengenai perkara Judicial Review Pasal 96 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN**

Di dalam bab ini merupakan pemaparan dari permasalahan mengenai terkait pertimbangan hakim Mahkamah Konstitusi dalam putusan No. 100/PUU-X/2012.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini merupakan suatu rangkuman singkat yang berisi pemahaman penulis terhadap tema yang dikaji. namun berbeda dengan analisis data, penutup sebatas kesimpulan dan saran hasil penelitian dari penulis yang bersifat global, merujuk kepada penjelasan yang dihasilkan melalui pembahasan yang kemudian dianalisa.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> <http://www.gudangmakalah.com/2015/contoh-penutup-makalah> dikutip tanggal 13 februari 2018 pukul 10.00 wib