

ASPEK YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DALAM MEWUJUDKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN BERBASIS KEADILAN

M. Rikhardus Joka, Maria GS Sutopo
Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana
richard.joka@yahoo.com

ABSTRAK

Keadilan bagi pekerja dan pengusaha merupakan tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Keadilan tersebut sangat bergantung pada kualitas hukum ketenagakerjaan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Jika hukum ketenagakerjaan dan peraturan lainnya memiliki kualitas yang buruk, maka akan menimbulkan perselisihan yang akhirnya bermuara pada pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan fakta bahwa ketidakadilan yang terjadi dalam pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh faktor sistem hukum yang bermasalah, budaya hukum masyarakat, dan adanya saling pertentangan antara Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, dan Perjanjian Kerja dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hukum ketenagakerjaan sebagaimana yang direpresentasikan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dirasakan belum sempurna sehingga belum dapat memberikan solusi atas ketidakadilan dalam proses pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu terus diperbaiki terutama ketentuan dalam Pasal-Pasal yang menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja dan pengusaha terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja.

Kata kunci: PHK, hukum ketenagakerjaan, keadilan.

ABSTRACT

Justice for workers and employers are development goals in the field of employment in Indonesia. This justice is very dependent on the quality of labor law that regulates work relations between workers and employers. If labor law and other regulations are of poor quality, it will cause disputes which ultimately lead to termination of employment. Based on the fact that the injustices that occur in termination of employment are caused by problematic legal system factors, community legal culture, and the existence of mutual conflicts between Company Regulations, Collective Labor Agreements, and Employment Agreements with applicable laws and regulations. Labor law, as represented in Law Number 13 of 2003 concerning Labor, is deemed to be imperfect so it has not been able to provide solutions to injustices in the termination of employment. Therefore, the provisions in the labor law as referred to in Law Number 13 of 2003 concerning Labor need to be continually improved, especially the provisions in articles which give rise to injustice for workers and employers related to Termination of Employment.

Keywords: *termination of employment, labor law, justice.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bahwa peraturan ketenagakerjaan diciptakan atas pemikiran untuk mewujudkan

keadilan dalam hubungan kerja. Secara faktual dalam hubungan ketenagakerjaan terlibat dua (2) pihak yang secara sosial, ekonomi, dan politis berada pada posisi

yang tidak seimbang karena pengusaha adalah pihak yang sangat kuat dibandingkan dengan pihak pekerja. Dalam hubungan kerja diawali dengan keterlibatan pekerja dalam perjanjian kerja dengan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam pengertian hubungan kerja pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.”¹

Kemudian dalam pengertian hubungan industrial ternyata tidak hanya pihak pekerja dan pengusaha yang terlibat sebagaimana dimaksud dalam pengertian hubungan kerja, tetapi ada keterlibatan pihak ketiga yaitu pihak Pemerintah. Hal ini sebagaimana yang diamanatkan dalam pengertian hubungan industrial pada Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pekerja, pengusaha, dan Pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”²

Bahwa tujuan pembuatan hukum ketenagakerjaan khususnya pembuatan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang merupakan induk dari Undang-Undang Ketenagakerjaan lainnya adalah untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik secara materiil maupun

spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.³

Bahwa perwujudan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur sebagaimana dimaksud dalam tujuan pembuatan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Hal tersebut terlihat dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pihak pekerja dan pengusaha.⁴

Menurut Aloysius Uwiyono, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagaikan “*kanibalisme*”.⁵ Lanjutnya, Pemerintah dan DPR terlalu memaksakan untuk menerbitkan undang-undang ini karena undang-undang ini tidak didukung oleh satu pun naskah akademik sehingga substansi pasal-pasal-pasal penuh dengan inkonsistensi. Selain itu, ada beberapa peraturan perundang-undangan yang sudah berlaku masuk dalam undang-undang ini seperti PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, PNPk No. 2 Tahun 1993 tentang Persetujuan Kerja Waktu Tertentu, dan juga Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan juga masuk dalam undang-undang ini.⁶

Pertanyaan besar bagi penulis dan bagi kita semua, apakah benar pembuatan peraturan ketenagakerjaan khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang nota bene adalah induk dari semua peraturan ketenagakerjaan di

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297), Pasal 1 angka 15.

2. *Ibid.*, Pasal 1 angka 16.

3. *Ibid.*, Konsiderans menimbang huruf (a).

4. *Ibid.*, Pasal 1 angka 15.

5. Hukum Online, “Prof. A. Uwiyono: UU Ketenagakerjaan, UU Kanibalisme,” <https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol8213/prof-a-uwiyono-uu-ketenagakerjaan-uu-kanibalisme>, diakses 20 Februari 2019.

6. Hukum Online, “Hak Pekerja Yang Terkena PHK dan Yang Mengundurkan Diri,” <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl2066/hak-pekerja-yang-terkena-phk-dan-yang-mengundurkan-diri>, diakses 20 Februari 2019.

Indonesia dapat mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja dan pengusaha? Hal inilah yang menjadi persoalan lain yang menarik untuk dibahas. Karena di satu sisi undang-undang ini dianggap memberatkan pengusaha, khususnya dalam hal kerumitan dalam prosedur Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja dan pesangonnya yang terlalu tinggi sebagaimana ketentuan yang tercantum dalam Pasal 1 angka 15, Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) hingga Pasal 156 ayat (1), (2) dan (3), (4) dan (5). Menurut pengusaha, dalam ketentuan Pasal-Pasal tersebut sangat merugikan pengusaha karena rumitnya prosedur dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dan pesangon yang terlalu tinggi.

Sedangkan di sisi lain, pihak pekerja menganggap bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai regulasi yang buruk. Hal ini terbukti dengan upaya *judicial review* oleh pekerja untuk melakukan pembatalan terhadap beberapa ketentuan dalam Pasal-Pasal pada Undang-Undang ini yang dianggap merugikan pekerja seperti ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan (2), Pasal 155 ayat (2) dan Pasal 158 ayat (1), (2) dan (3).

Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu contoh peraturan yang perlu disempurnakan. Khususnya dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Berangkat dari kondisi tersebut di atas, jelas terdapat suatu permasalahan yang harus mendapat perhatian dari Pemerintah dalam pembuatan peraturan khusus Ketenagakerjaan agar keberadaannya dapat memaksimalkan bagi kesejahteraan dan keadilan sosial bagi pekerja dan pengusaha. Hal ini sesuai dengan amanat dalam sila kelima (5) Pancasila yang menyuarakan tentang perwujudan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia atau yang lebih dikonkretkan sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 33 ayat 4 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa:

“Perekonomian nasional diselenggarakan berdasarkan atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan, kemajuan, dan kesatuan ekonomi nasional.”

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diangkat dalam penulisan jurnal ini adalah bagaimana aspek yuridis pemutusan hubungan kerja dalam mewujudkan hukum Ketenagakerjaan berbasis keadilan?

Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penulisan jurnal ini adalah untuk menelusuri, menemukan dan menganalisis tentang aspek yuridis pemutusan hubungan kerja dalam mewujudkan hukum Ketenagakerjaan yang berbasis keadilan.

Metode Penelitian

Dalam rangka menyusun dan melakukan penulisan jurnal ini, penulis menggunakan metode penelitian yuridis, data diperoleh dari bahan-bahan hukum yang mengikat seperti peraturan-peraturan, buku-buku, makalah, bahan bacaan dari internet yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dalam hukum Ketenagakerjaan khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PEMBAHASAN

PHK dan Masalahnya Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Bahwa harus diakui, yang menjadikan PHK secara hukum bermasalah di mata hukum Ketenagakerjaan sebenarnya bukan disebabkan karena PHK adalah suatu hal yang melanggar hukum (*illegal*), melainkan lebih disebabkan pada hal-hal yang menjadi bagian dari proses PHK itu sendiri yang membuat PHK seringkali menjadi sumber konflik dalam hubungan industrial. Hal ini terlihat dalam pengertian Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan mengenai kepentingan, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.”⁷

Meskipun undang-undang mengatur tentang adanya musyawarah untuk mencapai mufakat sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 136 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut nyatanya masih belum dapat memberikan solusi yang dapat diterima oleh pihak pekerja dan pengusaha. Pasal 136 ayat (1) dan (2) berbunyi sebagai berikut:⁸

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Dalam praktik, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selaku *lex specialis* dari Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pernah diajukan permohonan *judicial review* oleh 9 (sembilan) orang pekerja yang bekerja di wilayah Karawang dan Bogor di tahun 2015 karena ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut dianggap mempersulit pekerja untuk mendapatkan pesangon.⁹

Apabila kita kaji secara lebih mendalam, maka akan diperoleh suatu temuan lain bahwa persoalan terkait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebenarnya lebih disebabkan oleh adanya pandangan dari pihak perusahaan dan pekerja yang berpendapat bahwa kedua undang-undang ini tidak memberikan keadilan bagi mereka dan faktanya kondisi ini tidak berubah walaupun beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dicabut keberlakukannya oleh Mahkamah Konstitusi (MK).

Permasalahan Dalam Sistem Hukum

Dalam kacamata teori sistem hukum, permasalahan mengenai PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebenarnya lebih disebabkan oleh budaya hukum yang ada di masyarakat. Terlepas apakah sebab-sebab PHK itu karena:¹⁰

1. PHK demi hukum seperti PHK karena meninggal dunia dan berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
2. PHK karena putusan pengadilan; dan
3. PHK karena kehendak pekerja sendiri seperti mengundurkan diri atau dikualifikasi mengundurkan diri.

Akan tetapi, persoalan PHK dalam undang-undang ketenagakerjaan karena

7. *Ibid.*, Pasal 1 angka 22.

8. *Ibid.*, Pasal 136 ayat (1) dan (2).

9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LN No. 6 Tahun 2004, TLN No. 4356), Pasal 81.

“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.”

10. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemenakertrans, 2011), hlm. 13-14.

keberadaan Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan Perjanjian Kerja (PK) yang sering kali bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf (a) - (j) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang larangan PHK oleh pengusaha adalah sebagai berikut:¹¹

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja atau buruh menikah
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lain di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja

atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;

- h. Pekerja/buruh yang mengaduhkan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik dan status perkawinan; dan
 - j. Pekerja atau buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Bahwa acapkali isi dari peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian kerja yang dibuat baik oleh pengusaha sendiri maupun bersama-sama dengan pekerja atau serikat pekerja yang berkaitan dengan PHK, syarat-syarat kerja maupun kondisi kerja, kualitasnya lebih rendah dan bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Ketika terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha dan adanya tuntutan dari pihak pekerja, maka dengan mudah pengusaha memutuskan hubungan kerja kepada pekerja, padahal

11. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297) Pasal 153 ayat (1) dan (2).

isi dari ketiga peraturan yang dijadikan pedoman bagi pihak pengusaha tersebut jelas-jelas bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebagai contoh kasus, bahwa sering kali pemutusan hubungan kerja terjadi akibat pekerja/buruh mendirikan organisasi pekerja di lingkungan perusahaan karena dalam peraturan perusahaan telah mengatur tentang larangan bagi pekerja/buruh mendirikan organisasi serikat pekerja/serikat buruh. Padahal mendirikan organisasi serikat pekerja merupakan hak pekerja yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Bahwa meskipun secara hierarkis terlepas pada fakta bahwa Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan Perjanjian Kerja (PK) tidak tercantum dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang terdiri atas:

1. Undang-Undang Dasar 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (TAP MPR);
3. Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang;
4. Peraturan Pemerintah (PP);
5. Peraturan Presiden (Perpres);
6. Peraturan Daerah Propinsi; dan
7. Peraturan Daerah atau Kota.

Namun dalam Pasal 111 ayat (2), Pasal 124 ayat (2) dan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah melarang bahwa isi dari ketentuan dalam Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan Perjanjian Kerja (PK) tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai berikut:¹²

Pasal 111 ayat (2)

“Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Pasal 124 ayat (2)

“Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Pasal 54 ayat (2)

“Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf (e) dan (f) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Bahwa seperti perjanjian pada umumnya, ketiga peraturan tersebut juga tunduk pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) tentang 4 (empat) syarat sahnya perjanjian, yaitu:¹³

1. Sepakat bagi mereka yang mengikatkan diri;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu; dan
4. Suatu sebab yang halal.

Sehingga dari substansi hukum, keberadaan Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan Perjanjian Kerja (PK) yang bermasalah tersebut seharusnya sudah dapat ditanggulangi. Meskipun dalam kenyataannya belum tentu demikian. Karena dari segi struktur hukum pemahaman akan Pasal 1320 KUH Perdata itu sendiri acapkali di benturkan dengan asas *pacta sunt servanda* sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata, menyatakan:¹⁴

12. *Ibid.*, Pasal 111 ayat (2), Pasal 124 ayat (2), dan Pasal 54 ayat (2).

13. R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, (terjemahan), *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata: Burgerlijk Wetboek*, Cetakan 8, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1976), hlm. 305.

14. *Ibid.*, hlm. 307.

“Segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilakukan dengan etika baik.”

Bahwa meskipun secara substansi, asas tersebut sebenarnya tidak bertentangan dengan Pasal 1320 KUH Perdata. Sementara dari segi budaya hukum, akibat pemahaman masyarakat yang umumnya masih awam dengan hukum acapkali timbul persoalan mengenai Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan Perjanjian Kerja (PK) yang terus terjadi di masyarakat.

Keadilan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Persoalan lain yang terdapat dalam Undang-Undang ketenagakerjaan Indonesia juga tampak pada konsep keadilan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana ternyata konsep keadilan yang selama ini diusung dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih belum dirasakan oleh pekerja dan pengusaha.

Hal ini tampak dari temuan yang menunjukkan bahwa baik pengusaha dan pekerja sama-sama berkeberatan dengan beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun pada saat dilakukan revisi terhadap undang-undang ini, baik pengusaha dan pekerja terkesan tidak mau melakukan pembahasan lebih lanjut akibat sangat kuatnya benturan kepentingan yang tidak kunjung menemui titik temu. Situasi seperti ini pun masih belum berubah meskipun pada tahun 2011, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) telah memaparkan hasil kajian terhadap

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pada intinya menyatakan bahwa setidaknya terdapat 6 (enam) aspek yang harus diperhatikan dalam revisi undang-undang itu.¹⁵ Keenam aspek tersebut meliputi:

1. Tenaga Kerja Asing;
2. Hubungan Kerja Dalam Sistem Kontrak Kerja dan *Outsourcing*;
3. Istirahat Panjang;
4. Pengupahan;
5. Mogok Kerja; dan
6. PHK dan kompetensinya.

Selain persoalan untuk merevisi atas beberapa ketentuan tersebut di atas, juga ada temuan lain yang menunjukkan bahwa pada tahun 2012, putusan Mahkamah Konstitusi No. 12/PUU-I/2003 juga membatalkan kembali 3 (tiga) pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 64, 65, dan 66 sebagai berikut:¹⁶

Pasal 64

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”

Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. Dilaksanakan secara terpisah dari kegiatan utama;

15. Titik Handayani, “Hasil Kajian LIPI, UU Ketenagakerjaan Masih Lemah,” <https://lipi.go.id/lipimedia/hasil-kajian-lipi-uu-ketenagakerjaan-masih-lemah/7482.25April2012>, diakses 19 Februari 2019.

16. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297), Pasal 64-66.

- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
 - (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
 - (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dengan pekerja yang dipekerjakan.
 - (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) berdasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal (59).
 - (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.
 - (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan

sebagaimana dimaksud dalam ayat (8) maka hubungan kerja pekerja dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66:

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2). Penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.
 - b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
 - c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
 - d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat Pasal-Pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ayat (2) huruf (a), huruf (b) dan huruf (d) serta ayat (3) tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi kerja.

Bahwa pembatalan atas 3 (tiga) Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut karena isi dari pasal-pasal tersebut dirasakan tidak adil bagi pekerja. Apabila kita menggunakan teori keadilan dari John Rawls sebagaimana dalam bukunya *A Theory of Justice* menyatakan bahwa untuk mencapai kesetaraan, perlu adanya pemenuhan hak dasar (*equal right*). Ketiga pasal tersebut di atas tampaknya belum terpenuhinya hak-hak dasar bagi pekerja yang bekerja pada pemberi kerja seperti:

1. Belum adanya kontrak yang jelas menurut sistem kerja baik antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja maupun antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja;
2. Belum adanya status yang jelas mengenai apakah pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan pemberi kerja dapat menjadi karyawan tetap atau tidak;
3. Tidak disebutkan secara jelas mengenai pemotongan persentase upah yang harus diterima oleh pekerja yang bekerja pada perusahaan pemberi kerja; dan
4. Belum adanya peraturan yang mengatur tentang pesangon jika pekerja yang bekerja pada perusahaan pemberi kerja sewaktu-waktu diberhentikan.

Apabila ketiga pasal sebagaimana tersebut di atas tetap dipertahankan, maka menurut John Rawls dapat menimbulkan penyalahgunaan kekuasaan terhadap pekerja baik dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja maupun oleh perusahaan pemberi pekerjaan.¹⁷ Atas dasar hal tersebut, sangat rasional apabila Pasal 64, 65 dan 66 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut dibatalkan pemberlakuannya oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari kacamata teori sistem hukum, persoalan mengenai PHK dan hukum ketenagakerjaan tersebut sebenarnya tidak semata-mata berada pada aspek substansi hukum seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melainkan lebih pada aspek struktur hukum dan budaya hukum yang ada di masyarakat. Di samping adanya fakta bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah undang-undang yang tidak sempurna akibat banyaknya pencabutan pasal-pasal melalui putusan Mahkamah Konstitusi, pelanggaran-pelanggaran tersebut justru acapkali timbul pada tahap peraturan pelaksanaan yang berkualitas buruk yang dibuat oleh pemberi kerja. Peraturan pelaksana dimaksud adalah Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Kerja (PK).

Selain itu juga ada persoalan lain terkait cara pandang masyarakat dan pemahamannya atas hukum dan fakta bahwa hingga saat ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih belum dapat direvisi lantaran kuatnya benturan kepentingan antara perusahaan dengan pekerja. Walaupun secara kualitas, Pemerintah sendiri telah mengamini kekurangan dari undang-undang ini.

17. John Rawls, *Teori Keadilan*, (terjemahan) Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 12-19.

Saran

Bahwa oleh karena itu saran yang dapat disampaikan dalam persoalan ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan sosialisasi hukum ketenagakerjaan kepada masyarakat secara intensif;
2. Memperkuat pemahaman atas hukum ketenagakerjaan di kalangan penegak hukum;
3. Merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk disesuaikan dengan perkembangan masyarakat, khususnya di bidang teknologi; dan
4. Melakukan analisis dampak kebijakan sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pengambilan, Pengawasan, dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan di Tingkat Kementerian Negara dan Lembaga Pemerintah dalam melakukan revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan guna menempatkan kepentingan dari semua pihak secara adil dan efektif.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LN No. 6 Tahun 2004, TLN No. 4356).

Internet

Handayani, Titik. "Hasil Kajian LIPI, UU Ketenagakerjaan Masih Lemah." <https://lipi.go.id/lipimedia/hasil-kajian-lipi-uu-ketenagakerjaan-masih-lemah/7482.25April2012>. Diakses 19 Februari 2019.

Hukum Online. "Hak Pekerja Yang Terkena PHK Dan Yang Mengundurkan Diri." <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl2066/hak-pekerja-yang-terkena-phk-dan-yang-mengundurkan-diri>. Diakses 20 Februari 2019.

———. "Prof. A. Uwiyono: UU Ketenagakerjaan, UU Kanibalisme." <https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol8213/prof-a-uwiyono-uu-ketenagakerjaan-uu-kanibalisme>. Diakses 20 Februari 2019.

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemenakertrans. 2011.

Rawls, John. *Teori Keadilan*. (Terjemahan) Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2006.

Subekti, R. dan R. Tjitrosudibio. (Terjemahan). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata: Burgerlijk Wetboek*. Cetakan 8. Jakarta: Pradnya Paramita. 1976.

Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297).