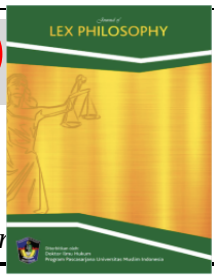
Journal of Lex Philosophy (JLP)
Volume 5, Nomor 2, Desember 2024
P-ISSN: 2722-1237, E-ISSN: 2722-2020
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jlp
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licer



Peran Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja

Annisa Asrini Makkuasa[1], Zainuddin[2] & Abdul Qahar [2]

[1]*Magister Ilmu Hukum, Universitas Muslim Indonesia*
[2]*Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesi*
[*]*Koresponden Penulis, E-mail*: annisa.asrinimakkuasa@umi.ac.id

Submitted: 15 Oktober 2024; Revised: 12 November 2024; Accepted: 13 November 2024

ABSTRAK
Tujuan penelitian menganalisis peranan Hakim dan Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam memberikan kepastian dan memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum empiris Hasil Penelitian ini menunjukan bahwasanya peranan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam memberikan kepastian hukum terhadap sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah dengan menggali nilai-nilai keadilan serta memberikan kepastian hukum yang didasarkan pada fakta persidangan yang dipertimbangkan dengan hati nurani. Pertimbangan hukum Hakim dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah: a). adanya risalah penyelesaian non litigasi sebelum pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial b). Mengadili seluruh bagian gugatan, dan tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan c). dilakukan PHK dengan alasan efesiensi disesuaikan dengan kompensasi untuk pekerja yang di PHK yaitu pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 Ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 Ayat 3 d.)

Kata Kunci: *Hakim; Hubungan Industrial; Hubungan Kerja*

ABSTRACT
The research objective is to analyze the role of Judges and the Considerations of Judges at the Industrial Relations Court (PHI) in providing certainty and deciding on Termination of Employment (PHK) cases. The research method used is an empirical legal research method. The results of this research show that the role of Industrial Relations Court Judges (PHI) in providing legal certainty regarding Termination of Employment (PHK) disputes is to explore the values of justice and provide legal certainty based on the facts of the trial. considered with conscience. The judge's legal considerations in employment termination (PHK) cases are: a). the existence of non-litigation settlement minutes before filing a lawsuit at the Industrial Relations Court b). Adjudicate all parts of the claim, and may not grant more than the claim c). layoffs are carried out for reasons of efficiency adjusted to the compensation for laid-off workers, namely severance pay equal to twice the provisions of Article 156 Paragraph 2, gratuity pay for long service equal to once the provisions of Article 156 Paragraph 3 d.).

Keywords: *Judge; Industrial Relations; Work Relationship*

PENDAHULUAN

Pekerja dan pengusaha adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dalam bidang hubungan industrial, yang mana ada dua subjek tersebut saling membutuhkan serta saling melengkapi guna menunjang terciptanya hubungan kerja yang didasarkan pada hak-hak serta kewajiban masing-masing pihak (Sutrisno, *et, al,* 2022). Hak dan kewajiban tersebut nantinya tertuang dalam pelaksanaan perjanjian kerja atas jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja tersebut antara pihak pekerja dan pihak pengusaha sangatlah penting dan mengikat para pihak untuk dipatuhi dan ditaati guna meminimalisir kemungkinan berbuat curang yang memberi dampak kerugian bagi masing-masing pihak (Tumanggor & Asyari, 2024).

Pasal 1 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut (UU No 13 tahun 2003), menjelaskan bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan,upah dan perintah (Asri, 2018). Demikian juga pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain,sedangkan pemberi kerja ialah yang memperkerjakan tenagakerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan kerja menciptakan adanya hak dan kewajiban yang timbul secara timbal balik antara pekerja dan pengusaha. "Menurut Imam Soepomo Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan". Artinya bahwa dalam suatu hubungan kerja seorang pekerja tidak dapat melakukan dua atau lebih hubungan kerja dengan pengusaha untuk waktu yang bersamaan (Sinaga, 2020). Apabila hal ini terjadi maka terlah secara diam-diam mengakhiri hubungan kerja yang pertama atau mengundurkan diri. Pasal 1 ayat (4) UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, tetapi hubungan kerja kemudian oleh undang-undang ini hanya antara pekerja dengan pengusaha.

Lahirnya Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja selanjutnya disebut juga (UU No 11 tahun 2020) seolah menambah deretan panjang persoalan ketenagakerjaan yang ada (Nugroho & Azizy, 2023). Kontroversi terhadap perlindungan hukum pekerja menjadi sangat penting setelah berlakunya undang-undang cipta kerja karena bertautan dengan hak normatif pekerja, Dimana hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur mengenai hubungan antara pekerja dengan majikan atau Perusahaan.

Undang-Undang Cipta Kerja memiliki 11 klaster yang salah satu diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Klaster ini melingkupi tiga undang-undang yang dilebur menjadi satu yakni UUD no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial, dan UU No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Hanifah, 2021). Pada klaster ketenagakerjaan ini pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan tiga undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian (Putri, 2021).

Pada konteks inilah kenapa para pekerja dan masyarakat banyak sekali yang menolak adanya undang-undang cita kerja. Inti permasalahan tersebut terletak di dalam pasal 89 ayat (4) dan (5) undang-undang cipta kerja yang mengganti ketentuan Pasal 156 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan beberapa ketentuan perhitungan uang pesangon yang mengalami perubahan pada Pasal 156 ayat (1) UU nomor 13 tahun 2003 tetang ketenagakerjaan yang diganti dengan redaksi "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja", kemudian pada pasal 156 ayat (3) perubahan yangdilakukan pada huruf g dan h diganti dengan kententuan huruf g yang berbunyi "masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, 8 (delapan) bulan upah" (Zubi, Marzuki & Affan, 2021).

Perubahan tersebut merupakan upaya menghapuskan perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang telah diatur masa kerja 24 tahun atau lebih akan mendapatkan 10 bulan upah yang diterimanya. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan di atas, maka dibutuhkan berbagai upaya, antara lain dengan mewujudkan hubungan kerja yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, serta pengawasan dan penegakan hukum harus lebih ditingkatkan.

Data rilis Badan Pusat Statistik Kota Makassar menyebutkan jumlah angkatan kerja pada bulan Februari 2022 sebanyak 1.199.282 orang. Tingkat parisipasi angkatan kerja (TPAK) naik sebesar 0,49 persen poin. Penduduk yang bekerja naik sebanyak 151.317 orang dari bulan februari 2021. Lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase terbesar adalah sektor transportasi dan pergudangan sekitar 0,92 persen poin. Sementara lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan terbesar yaitu sektor konstruksi sekitar 1,42 persen poin. Sektor lainnya sekitar 60,82 persen poin bekerja pada kegiatan informal, turun 1,47 persen poin dibanding bulan februari 20219. Persentasi pengangguran turun 1,14 persen poin, sementara persentasi pekerja paruh waktu turun sebesar 2,82 persen poin dibandingkan februari 2021. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) bulan februari 2022 sebesar 5,75 persen, turun sebesar 0,04 persen dibandingkan dengan bulan februari 2021.

Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnaktrans) Provinsi Sulawesi Selatan bahwa selama tahun 2020 laporan terkait permasalahan pada ruang lingkup ketenagakerjaan sekitar 535 kasus. Kepala Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Disnakertrans Sulawesi Selatan merinci bahwa ratusan laporan yang masuk terdiri dari kasus perselisihan hubungan industrial sebanyak 424 kasus, yang mana diantaranya terdapat pelanggaran norma kerja 115 kasus dari 115 perusahaan terlapor (Syukur, Rahman & Khalid, 2023).

Pada kasus perselisihan hubungan industrial mencakup segala hal yang diperselisihkan antara pekerja dan pemberi kerja seperti perselisihan hak, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan kepentingan. Sedangkan pada pelanggaran norma kerja lebih bervariasi, mulai dari pelanggaran UMP (Upah Minimum Provinsi) atau membayar upah di bawah UMP, pelanggaran lembur, pelanggaran K3 dan pelanggaran hubungan kerja serta lainnya.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (aktor) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam

pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pasal 3 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perubahan UU Cipta Kerja yang berbunyi "*Pembangunan* ketenagakerjaan *diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui kordinasi fungsional sektoral pusat dan daerah"* bahwa penjelasan dari pasal tersebut asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas adil dan merata.

Sebagaimana ditetapkan dalam pasal 4 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai perubahan UU No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja bahwa pembangunan ketengakerjaan bertujuan untuk: 1).Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; 2).Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; 3). Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Basofi, & Fatmawati, 2023).

Pasal 50 UU 13 Tahun 2003 perubahan UU No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Hubungan kerja yang dimaksud dalam UU No 13 Tahun 2003 perubahan sebagai perubahan UU No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja ini adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari Undang-Undang. Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungan atau ketenagakerjaan bukan merupakan bagian dari hukum perjanjian, oleh karena dikatakan bahwa ketentuan perjanjian bersifat memaksa artinya perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau diikuti (Pratiwi & Andani, 2022).

Bagi pekerja/buruh, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan awal hilangnya mata pencarian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh sebab itu istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Sonhaji, 2019).

Kehadiran organisasi pekerja/buruh dimaksud untuk memeperjuangkan hak dan kepentingan pekerja. Sebagai implementasi dari amanat ketentuan pasal 28 UUD NKRI Tahun 1945 tentang kebebasan bersertifikat dan mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan oleh Undang-Undang maka pemerintah meratifikasi (sahkan) Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 mengenai dasar-dasar hak berorganisasi. Seiring dengan kebebasan pekerja/buruh semakin berat tetapi juga memberikan perlindungan,mengupayakan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh terutama jika pekerja/buruh terlibat perselisihan yang mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Walaupun lazimnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan oleh pengusaha tetapi dalam kehidupan dunia usaha tidak jarang pula terjadi bahwa pihak buruh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan alasan karena merasa kesal atau tidak tahan menghadapi pengusaha yang berperilaku tidak baik, sering merendahkan derajatnya, menerima perintah kerja terus menerus tanpa ada waktu. Penanganan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selama ini (dari tahun 1957) ditangani oleh Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah/Pusat (P4D/P4P)

dibawah naungan Departemen/Instansi Ketenagakerjaan sedangkan UU No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang ditetapkan tanggal 14 Januari 2005, penanganannya dialihkan ke Pengadilan Negeri (Sinaga, 2018).

Apabila pihak yang berselisih melakukan upaya penyelesaiaan Dalam UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaiaan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) disebutkan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan Pengadilan Khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (Pasal 55). Melalui pengadilan maka didalam pasal 55 UU No 2 Tahun 2004 yang berhak memeriksa, mengadili dan memutuskan perselisihan hubungan industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (Mantili, 2021).

METODE PENELITIAN

Untuk mengumpulkan data dalam proposal ini dilakukan penelitian yang bersifat Hukum Empiris yaitu peneliitian berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan dilapangan sebagai utama. Penelitian hukum empiris seringkali dikonsepkan sebagai cara untuk meninjau fungsi dari suatu hukum atau aturan dalam hal penerapannya diruang lingkup masyarakat. Metode penelitian hukum empiris, yaitu untuk mengamati bagaimana fakta yang terjadi dilapangan atau dalam masyarakat, sehingga peneliti dapat mempermudah untuk mendapatkan data-data dilapangan sesuai dengan harapan dalam penlitian. Dalam penyusunan proposal ini, penelitian akan dilakukan dengan mengambil lokasi penelitian di Pengadilan Negeri Makassar yang terletak di Jl. R.A Kartini

PEMBAHASAN

A. Peran Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

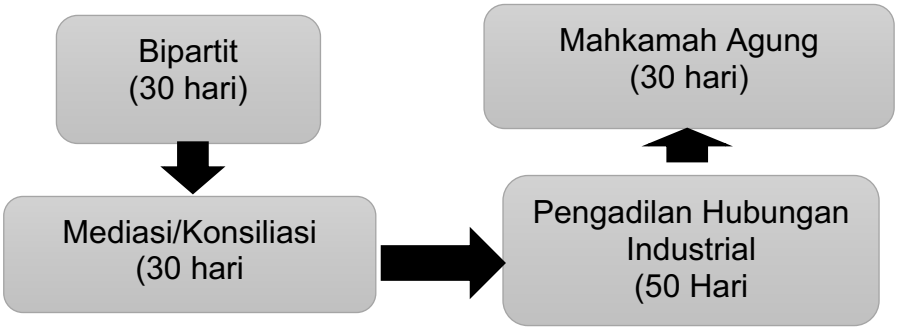
Pada hakekatnya, seorang Hakim harus bertindak selaku pembentuk hukum dalam peraturan perundangan tidak menyebutkan sesuatu ketentuan untuk menyelesaikan suatu perkara yang terjadi atau sedang diadilinya. Dengan kata lain, bahwa hakim harus dapat menyesuaikan ketentuan Undang-Undang dengan hal-hal yang konkrit didalam masyarakat, karena ketentuan Undang-Undang tidaklah dapat mencakup segala peristiwa hukum yang timbul dalam masyarakat. Untuk menjamin adanya kepastian hukum, maka harus ada kodifikasi, yaitu merupakan suatu usaha untuk membukukan peraturan-peraturan yang tidak tertulis menjadi perturan yang tertulis dan peraturan-peraturan yang tertulis yang ada kedalam suatu buku secara sistimatis, artinya adalah untuk meniadakan hukum berada diluar Kitab Undang-Undang dengan tujuan untuk mewujudkan agar terdapat kepastian hukum sebanyak-banyaknya dalam Masyarakat (Ahmad, 2017).

Dalam hukum ketenagakerjaan sendiri,serangkaian peraturan tersebut tidak terkodifikasi dalam satu bukuu seperti KUH Perdata,tetapi tersebar dalam berbagai perundang-undangan. Dalam era tahun 2000-an ada 3 (tiga) peraturan perundang-undangan yang dapat dikategorikan sebagai sumber hukum ketenagakerjaan antara lain:

1. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat buruh/Serika pekerja (SP/SB) .
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mencabut ordonasi.
3. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang mencabut Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964.

Sejatinya, setiap perselisihan memiliki prosedur penyelesaian yang berbeda-beda antara perselisihan yang satu dengan yang lainnya namun masih dalam lingkup lembaga yang sama. Memfokuskan titik penelitian penulis terletak pada perselisihan hubungan industrial terhadap pemutusan hubungan kerja, yang mana pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang sangat tidak diharapkan oleh siapapun apalagi bagi pekerja/buruh itu sendiri. Dampak dari pemutusan hubungan kerja tersebut sangat besar dengan bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia dan hilangnya pekerjaan untuk membiayai keluarga dan diri sendiri yang mengakibatkan masyarakat miskin di Indonesia semakin bertambah akibat tidak memiliki pekerjaan tetap. Dengan demikian, adanya mekanisme khusus yang dibuat oleh pemerintah agar adanya rasa perlindungan hukum dan kepastian hukum yang diberikan Negara terhadap pekerja/buruh dengan harapan pemutusan hubungan kerja dapat berkurang. Setelah adanya gambaran umum tentang alur perkara tentang pemutusan hubungan kerja maka di sini penulis akan mencoba untuk membuat tentang jangka waktu atau lama waktu proses penyelesaian perselisihannya.

Gambar 1. Diagram Mekanisme penyelasaian perselisihan Hubungan Kerja



Maksud dari hari yang tertera di atas ialah menjelaskan tentang jangka waktu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diberikan kewenangan dalam proses penyelesaiannya. Dengan adanya gambaran diatas akan lebih memudahkan penulis dan pembaca dalam memahami berapa lama waktu yang diberikan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk menghindari lewat waktu atau limit waktu dalam mengajukan gugatan baik di tingkat pertama maupun ditingkat kasasi Sebelum melakukan bipartit harus adanya risalah yang berisi sekurangkurangnya memuat; nama lengkap dan alamat lengkap para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan dan tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan (Pasal 11 UU PPHI).

Diajukan ke lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial disatu perusahaan

yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh (Pasal 1 ayat 18 UU Ketenagakerjaan). Setelah perundingan bipartit gagal, dilanjutkan mediasi/konsiliasi yang akan dipilih oleh para pihak dalam penyelesaian perselisihannya. Perbedaan antara mediasi dan konsiliasi terletak pada duduknya perkara. Apabila didalam mediasi para pihak tidak akan dipertemukan dalam perundingannya, sedangkan pada konsiliasi para pihak akan dipertemukan dalam perundingannya. Setelah musyawarah dilakukan namun tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi atau konsiliasi, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Hanya dapat diajukan dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya keputusan dari pihak pengusaha (Pasal 81 UU PPHI).

Apabila pengajuan gugatan tidak dilampirkan risalah penyelesaian perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat, namun apabila syarat-syarat tersebut terpenuhi maka gugatan akan dilanjutkan sampai adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Sesuai dengan asas res judicate pro veritate habetur ialah putusan pengadilan tersebut dianggap benar sampai adanya putusan pengadilan yang lebih tinggi yang membatalkan putusan tersebut. Terakhir apabila para pihak merasa tidak puas dengan putusan Pengadilan Negeri pada tingkat pertama, maka para pihak dapat mengajukan gugatannya pada tingkat kasasi yaitu ke Mahkamah Agung yang putusannya bersifat final dan berkekuatan hukum tetap serta putusannya harus dilaksanakan oleh para pihak yang berperkara. Apabila para pihak tidak mau melaksanakan putusan secara sukarela maka dapat diajukan pelaksanaan putusan secaraeksekusi. Dalam pelaksanaan eksekusi terdapat tahap-tahap yang akan dilakukan yaitu adanya permohonan eksekusi dari putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap oleh pihak yang menang kepada Ketua Pengadilan Negeri yang berwenang. Permohonan eksekusi merupakan dasar bagi Ketua Pengadilan Negeri untuk melakukan peringatan atau annmaning. Teguran merupakan tindakan dan upaya yang dilakukan Ketua Pengadilan Negeri agar menjalankan isi putusan secara sukarela.

Jangka waktu yang diberikan selama 8 hari untuk melaksanakan putusannya terhitung sejak termohon dipanggil untuk menghadap guna diberikan peringatan. eksekusi. Dalam pelaksanaan eksekusi terdapat tahap-tahap yang akan dilakukan yaitu adanya permohonan eksekusi dari putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap oleh pihak yang menang kepada Ketua Pengadilan Negeri yang berwenang. Permohonan eksekusi merupakan dasar bagi Ketua Pengadilan Negeri untuk melakukan peringatan atau annmaning. Teguran merupakan tindakan dan upaya yang dilakukan Ketua Pengadilan Negeri agar menjalankan isi putusan secara sukarela. Jangka waktu yang diberikan selama 8 hari untuk melaksanakan putusannya terhitung sejak termohon dipanggil untuk menghadap guna diberikan peringatan.

Setelah annmaning dilakukan, ternyata pihak yang kalah tidak juga melakukan amar dari putusan maka pengadilan melakukan sita eksekusi terhadap harta pihak yang kalah berdasarkan permohonan dari pihak yang menang. Pengadilan mengeluarkan surat penetapan yang berisi perintah kepada Panitera atau Juru Sita untuk melakukan eksekusi terhadap harta kekayaan tergugat, sesuai dengan syarat dan

tata cara yang diatur dalam Pasal 197 HIR.54 Setelah Pengadilan mengeluarkan penetapan eksekusi, berita acara eksekusi maka tahap selanjutnya adalah lelang yang dilakukan di depan juru lelang atau penjualan lelang dilakukan dengan perantaraan atau bantuan kantor lelang. Cara penjualannya dengan jalan harga penawaran semakin meningkat atau semakin menurun melalui penawaran secara tertulis atau penawaran dengan pendaftaran. Penggunaan kantor lelang dimaksudkan agar harga yang didapatkan tidak merugikan si termohon dan sesuai dengan harga yang sewajarnya dipasaran. Hasil lelang digunakan untuk membayar kewajiban yang telah ditetapkan dalam putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha harus dilakukan secara bertahap dan patut dengan sepengetahuan pekerja, sesuai dengan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu;

"Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut."

Pengusaha juga melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan bahwa;

"Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja."

Perilaku perusahaan terhadap kesejahteraan pekerja/buruh tidaklah boleh bertentangan dengan Pasal 99 ayat (1) dan (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu;

Ayat (1): Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Ayat (2): Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang- undangan.

Tindakan yang melakukan pemutusan hubungan kerja tidaklah boleh bertentangan dengan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan:

Ayat (1); Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja

Ayat (2); Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

Ayat (3); Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hukum itu dituntut untuk memenuhi berbagai karya, Satjipto Raharjo memberikan gambaran terperinci sebagai berikut:

"Hukum adalah karya manusia yang berupa norma berisikan petunjuk tingkah laku. Ia merupakan pencerminan dari kehendak manusia tentang bagaimana seharusnya masyarakat itu dibina dan kemana harus diarahkan. Oleh karena itu, pertama-pertama hukum itu mengandung rekaman dari ide-ide yang dipilih oleh masyarakat tempat hukum itu diciptakan"

Pada hakekatnya tidak ada Undang-Undang yang sempurna, terkadang justru ada ketidakadilan dalam Undang-Undang yang resmi berlaku, tetapi sebaliknya ada pula keadilan di luar Undang-Undang. Apabila terjadi hal yang demikian, maka hakim sebagai penegak hukum dan keadilan, berfungsi sebagai penemu dan dapat menentukkan mana yang merupakan hukum dan mana yang tidak. Walaupun hakim ikut menemukan hukum dan dapat menciptakan peraturan-peraturan sendiri dalam mengadili suatu perkara khususnya hukum tidak atau kurang jelas mengatur peristiwa hukum yang terjadi dalam perkara yang sedang diadilinya terebut. Hal ini tidaklah berarti bahwa hakim dapat dikatakan sebagai pembuat Undang-Undang, tetapi hanya sebagai penemu kaidah hukum dalam masyarakat, agar ia tidak dapat memberikan putusan yang sesuai dengan hukum dan rasa keadilan dalam masyarakat.

Peranan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam memberikan kepastian hukum terhadap kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terlihat dalam setiap putusannya, dimana seperti sudah dijelaskan sebelumnya kepastian hukum suatu keharusan adanya suatu peraturan. Walaupun peraturan mengenai hukum ketenagakerjaan tidak terhimpun dalam kodifikasi,peraturan tersebut tetap dapat memberikan suatu kepastian hukum. Terlihat dalam setiap konsidens "mengingat" setiap perundang-undangan selalu berpedoman pada peraturan-peraturan yang sebelumnya, sehingga kiranya kepastian hukum itu masih ada,hakim tetap mengacu pada perundang-undangan yang mengaturnya, kecuali bila tidak ada pengaturan hukum. Hakim tidak dapat memutuskan lebih atau kurang dari yang dituntut oleh yang bersangkutan. Kepastian hukum tidak selalu menghasilkan keadilan. Kepastian hukum mungkin saja berguna untuk memastikan seberapa jauh bobot diberikan terhadap kepastian hukum kasus tertentu, dengan membandingkan terhadap pertimbangan-pertimbangan lain yang dapat melemahkan bobot atau nilai kepastian hukum. Hakim bertugas sebagai penggalinya dan merumuskannya dalam suatu putusan. Kepastian hukum yang dituangkan dalam putusan hakim merupakan hasil yang didasarkan pada fakta-fakta persidangan yang relevan secara yuridis serta dipertimbangkan dengan hati nurani. Peristiwa relevan tersebut nantinya dapat mempengaruhi penyelesaian perkara. Majelis Hakim berperan untuk menyelesaikan perkara para pihak dengan musywarah untuk mufakat, dimana para pihak tidak ada yang kalah dan tidak ada yang menang, saling menguntungkan/*win win solution*. Sesuai kewenangan diatur dalam UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial maka hakim sangat berperan dalam memberikan kepastian

hukum terhadap hak pekerja sesuai dengan Undang-undang apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahan sebagai benteng terakhir bagi pekerja untuk memperoleh keadilan maka peran hakim sangat di butuhkan dalam memutus perkara dan sebab itu kami selalu memberikan masukan kepada majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Untuk menjalankan amanah agar para pekerja yang di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dapat memperoleh keadilan di mana selama ini banyak pengusaha yang tidak membayar hak hak pekerja ketika di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Di dalam setiap putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), komponen upah menjadi penentu nilai keadilan bagi pekerja/buruh tersebut, sebab ketidakadilan sering kali dilakukan oleh pihak pengusaha yang sewenang-wenang menetapkan upah minimum yang harus diterima pekerja/buruh. Oleh karena itu, dalam setiap putusannya, hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berusaha menciptakan rasa keadilan bagi pekerja/buruh dengan mewajibkan kepada pengusaha untuk membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UPH)/ Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Selain itu, peran hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam menegakkan hukum tidak kalah pentingnya. Penegakkan hukum sebagai bentuk konkrit penerapan hukum sangat mempengaruhi secara nyata perasaan hukum, kepuasan hukum, manfaat hukum, kebutuhan dan keadilan hukum secara individual atau sosial. Wewenang membentuk hukum tidak hanya diberikan pada cabang kekuasaan legislatif, tetapi juga kepada kekuasaan administrasi Negara (eksekutif) dalam bentuk peraturan administrasi Negara atau peraturan yang dibuat berdasarkan pelimpahan dari badan legislatif *(delegted legislation)*. Demikian pula pembentukan hukum melalui hakim. Hakim-hakim bukan sekedar *bouche d ela lol* atau *spekbuls van de wef* (mulut atau corong peraturan) tetapi menjadi penterjemah atau pemberi makna melalui penemuan hukum *(rechvinding)* atau kontruksi hukum *(rechtconstructie*). Dalam melaksanakan tugasnya, hakim sebagai kekuasaan yang merdeka harus bebas dari segala campur tangan pihak manapun juga, baik intern maupun ekstern, sehingga hakim dtenang memberikan. Adakah hakim masa kini dalam menegakkan hukum dan keadilan dapat bertindak sesai dengan idealisme yang menjadi tujuannya? Hakim sebagai manusia kerap terlibat berbagai masalah dalam masyarakat, sosiologis maupun ekonomis. Hubun gan ini terasa begitu erat baik dalam kedudukkannya sebagai anggota masyarakat maupun sebagai penegak hukum. Membicarakan mengenai penegakkan hukum atau menegakkan hukum hendaknya didahului dengan tinjauan bersama terhadap fungsi membuat hukum dan fungsi menjalankan atau melaksanakan hukum. Dalam kenyataannya, fungsi membuat, menjalankan dan melaksanakan hukum berjalan tumpang tindih.Hukum yang dibuat tetapi tidak dijalankan tidak akan berarti, demikian pula sebaliknya tidak ada hukum yang dapat dijalankan kalau hukumnya tidak ada. Agar hukum dapat dijalankan atau ditegakkan harus terlebih dahul ada hukum. Hakim diwajibkan dan dilarang menolak,memeriksa dan memutus dengan alasan tidak jelas atau tidak ada,haruslah dilihat sebagai suatu keadaan istimewa. Hakim wajib memutus menurut atau berdasarkan hukum. Dalam kekosongan hukum, hukum tidak jelas, hakim wajib menemukan hukum yaitu fungsi mempertahankan hukum

terhadap peristiwa pelanggaran atau kemungkinan pelanggaran hukum atau perbuatan melawan hukum.

B. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Pengadilan Negeri Makassar.

Pertimbangan hakim adalah pemikiran-pemikiran atau pendapat hakim dalam menjatuhkan putusan dengan melihat hal-hal yang dapat meringankan atau memberatkan pelaku. Setiap hakim wajib menyampaikan pertimbangan atau pendapat tertulis terhadap perkara yang sedang diperiksa dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari putusan. Hakim memegang peran penting dalam menegakkan hukum dan keadilan. Yang tak kalah penting,peranan hakim juga sangat besar dalam memberikan suatu kepastian hukum. Dalam suatu perkara, hakim dapat memutuskan hal-hal bagi kedua belah pihak dengan melihat dari pembuktiaan. Pada hakekatnya hakim harus memecahkan setiap peristiwa konkrit,kasus atau konflik yang dihadapinya. Ia harus tahu,mencari atau menemukan hukumnya untuk diterapkan pada kasusnya. Sebagai *prototype* penemuan hukum heteronom terdapat dalam sistem peradilan Negara-negara Kontinental termasuk Indonesia.

Ada kiranya dasar hukum positif dalam menemukan hukum,seperti dalam pasal 1 UU nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman ditentukan bahwa kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila demi terselenggaranya Negara hukum RI. Merdeka disini berarti bebas. Jadi kekuasaan kehakiman adalah bebas untuk menyelenggarakan peradilan. Azas kebebasan peradilan ialah bebas dari campur tangan dari pihak ekstra yudisil. Kebebasan hakim ini memberrikan wewenang kepada hakim untuk melakukan penemuan hukum secara leluasa.

Dalam kepustakaan dikenal beberapa aliran penemuan hukum,antara lain :

1. Aliran Legisme
   Pada abad pertengahan timbullah aliran yang berpendapat bahwa satu-satunya sumber hukum adalah Undang-undang. Sedangkan peradilan berarti semata-mata penerapan Undang-undang pada peristiwa yang konkrit (Pasal 20,21 Peraturan Umum Mengenai Perundang-Undangan Untuk Indonesia/Stb. 184-23). Hakim hanyalah *subsumptie automaat* sedangkan metode yang dipakai adalah geometri yuridis.
2. Aliran *begriffsjurisprudenze*
   Ketidakmampuan pemebentukan Undang-Undang meremajakan Undang-undang pada waktunya merupakan alasan untuk memberikan peran aktif kepada hakim. Dari hakim diharapkan seberapa dapat menyesuaikan Undang-undang pada keadaan baru.

Khas bagi aliran ini ialah bahwa hukum dilihat sebagai suatu sistem tertutup yang mencakup segala-galanya yang mengatur semua perbuatan social. Pendekatan hukum secara ilmiah dengan sarana-sarana pengertian yang diperhalus ini merupakan dorongan timbulnya positisvesme hukum,juga meberikan argumentasi hukum yang berasal dari ilmu hukum dan dengan demikian obyektif sebagai dasar

putusan-putusan. Pasal-pasal yang tidak sesuai system dikembangkan secara ilmiah dan diterapkan *interpretasi restriktif*.

Penemuan hukum merupakan proses kegiatan yang bersifat kompleks, yang dimulai sejak acara jawab menjawab sampai dijatuhkannya putusan. Prosedur penemuan hukum pada pemeriksaan perkara Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sama seperti pemeriksaan perkara perdata, dimana penggugat dapat mengajukan gugatan yang berisi peristiwa konkrit. Sering terjadi peristiwa konkrit yang diajukan oleh tergugat dalam jawabannya ada yang sama atau ada yang tidak sama peristiwa konkrit yang diajukan oleh penggugat dalam gugatannya, maka hakim perlu mengetahui apa sekiranya menjadi sengketa kedua bela pihak.

Tanpa wawasan. Intiusi dan penilaian hakim, lingkaran proses dalam mencari hukum dan peristiwa yang relevan tidak dapat dipecahkan dan pengambilan keputusan tidak dapat dimulai. Jadi pengetahuan atau pengusaha tentang hukum, maka konstatasi peristiwa konkrit dimungkinkan. Oleh karena itu hakim harus menguasai peraturan hukum,bahkan dianggap mengetahui hukumnya. Secara mikro kebebasan hakim dibatasi oleh kehendak pihak yang bersangkutan. Pancasila UUD tahun 1945, Undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Hakim terutama dalam perkara perdata pada dasarnya terikat pada apa yang dikemukakan oleh para pihak. Ia tidak dapat memutuskan lebih atau kurang dari tuntutan oleh yang bersangkutan. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berpedoman pada hal tersebut. Hakim harus berusaha menemukan hukum dan tidak dapat memutuskan lebih atau kurang dari yang dituntut oleh pihak yang bersengketa.

Mengenai hakim tidak dapat memutuskan lebih atau kurang dari yang dituntut pihak yang bersengketa, dapat terlihat jelas dalam persoalan kompensasi upah yang harus dibayar oleh hakim. Sesuai kebebasan hakim dalam arti mikro, hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) tidak begitu saja memenuhinya, hakim berpedoman pada pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai perubahan UU Nomor 11 2020 tentang cipta kerja. Untuk menemukan hukumnya terbukti pada saat acara pembuktian dan jawab menjawab diantara kedua belah pihak, dan hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menemukan fakta-fakta hukumnya. Oleh karena itu kesimpulan terakhir dari penulis,kepastian hukum tidak dapat tercapai hanya dengan menelah setiap peraturan perundang-undangan yang ada.

Permasalahan pokok yang harus dipecahkan adalah masalah kemasyarakatan yang konkrit. Apabila peristiwa konkrit ada yang diatur oleh suatu peraturan,maka tugas hakimlah untuk menemukan hukumnya. Undang-undang sendiri lebih mengarah pada usulan penyelesaian sebagai pedoman untuk menemukan hukum, hal ini disebabkan karena Undang-undang bukanlah satu-satunya sumber hukum.

KESIMPULAN

1. Peranan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam memberikan kepastian hukum terhadap sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah dengan menggali nilai-nilai keadilan serta memberikan kepastian hukum yang didasarkan pada fakta-fakta persidangan yang dipertimbangkan dengan hati nurani.

2. Pertimbangan hukum Hakim dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah dengan mempertimbangkan: a).adanya risalah penyelesaian non litigasi sebelum pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial b). Mengadili seluruh bagian gugatan, dan tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan c). Dilakukan PHK dengan alasan efesiensi disesuaikan dengan kompensasi untuk pekerja yang di PHK yaitu pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 Ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 Ayat 3 d.) Dalam memtuskan sebuah perkara hakim juga mempertimbangkan aspek sosiologis dan filosofisnya.

SARAN

1. Berdasarkan alasan lamanya waktu yang dibutuhkan dalam berperkara lewat jalur Pengadilan, maka sebaiknya penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui jalur luar pengadilan, tetapi tetap harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tidak merugikan salah satu pihak, Untuk kita diperlukan adanya pengawasan pemerintah dalam hal ini.
2. Untuk meminimalisir Hakim salah menerapkan hukum dalam pertimbangannya, selain perubahan, penambahan, dan penyusunan perundangan baru juga diperlukan ketelitian, kecermatan, serta pemahaman cara dan metode membuat pertimbangan Hakim yang baik dan argumentatif sehingga menghasilkan putusan yang ideal.
3. Perlunya diterbitkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai upaya hukum luar biasa yang berupa peninjauan kembali.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, K. (2017). Batasan Penerapan Asas Persidangan Terbuka untuk Umum dalam Siaran Persidangan Pidana oleh Media. *Jurnal Hukum Ius Qua Iustum*, *24*(3), 488-505.

Asri, A. (2018). Kedudukan Dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, *7*(1), 111-121.

Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, *10*(1), 77-86.

Hanifah, I. (2021). Peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia berdasarkan rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, *6*(1), 168-173.

Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, *6*(1), 47-65.

Nugroho, P., & Azizy, M. A. R. (2023). Jaminan Kepastian Hukum Investasi Di Indonesia Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Smart Law Journal*, *2*(2), 165-178.

Putri, A. H. (2021). Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law. *Krtha Bhayangkara*, *15*(2), 223-232.

Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, *29*(3), 652-673.

Sinaga, R. (2018). Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja. *Soumatera Law Review*, *1*(2), 360-379.

Sinaga, N. A. (2020). Implementasi Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hukum Perjanjian. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, *10*(1), 1-20.

Sonhaji, S. (2019). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja. *Administrative Law and Governance Journal*, *2*(1), 60-78.

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *3*(6), 3476-3482.

Syukur, M. M., Rahman, S., & Khalid, H. (2023). Implementasi Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja Yang Telah Berakhir Di PT. Dharma Agung Makmur Kota Makassar. *Journal of Lex Theory (JLT)*, *4*(2), 301-316.

Tumanggor, M. V., & Asyari, F. (2024). Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Pt Citra Alam Sentosa Mandiri Di Km 19 Desa Batuah. *Legalitas: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, *9*(1), 29-46.

Zubi, M., Marzuki, M., & Affan, I. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Jurnal Ilmiah METADATA*, *3*(3), 1171-1195.