

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sistem ketenagakerjaan merupakan hubungan kerja yang terdiri dari unsur pemberi kerja (pengusaha) dan penerima kerja (pekerja/buruh). Hubungan timbal balik antara pemberi kerja dan penerima kerja ditentukan dalam Undang-Undang dan kebijakan lainnya berdasarkan prinsip pelaksanaan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang sejaterah, adil, makmur, baik materil maupun spritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Diperlukannya pembangunan tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam menentukan arah pembangunan negara yang berkesinambungan dan kemudian dapat meningkatkan kualitas hidup, juga perlindungan bagi pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh ditujukan untuk memastikan pemenuhan hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejatreaan dan keadilan bagi pekerja/buruh berikut keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat lainnya. Maka disinilah peran, fungsi, dan tanggung jawab negara mesti dapat memastikan

pemenuhan hak-hak terhadap pekerja sesuai amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”

Hal tersebut merupakan cita-cita besar bangsa kita mendirikan negara satu untuk semua, yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia “*membentuk sesuatu pemerintahan negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum.*”<sup>1</sup> Untuk alasan itu bangsa Indonesia berjuang merebut kemerdekaan dari penindasan dan penghisapan penjajahan kolonial agar dapat mendirikan negara yang mampu mengakomodir kepentingan bangsa dan seluruh tumpah darah.

Pada sistem ketenagakerjaan Indonesia, yang di atur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menjadi hukum positif (*Ius Constitutum*). Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan komitmen negara dalam rangka mewujudkan dunia kerja yang sesuai dengan arah pembangunan manusia dan negara untuk dapat mempertahankan kemerdekaan. Secara kontekstual dimensi ketenagakerjaan begitu banyak keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing

---

<sup>1</sup> Indonesia, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Alinea ke Empat

tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Akan tetapi perselisihan antara kelas pekerja/buruh dengan kelas pengusaha/pemodal itu tak bisa dielakan, mengutip perkataan Karl Marx *“Pertentangan kelas pekerja/buruh dengan pengusaha/pemilik modal itu terjadi karena kepentingan dua kelas itu secara objektif berlawanan, kepentingan kelas pekerja/buruh adalah mewujudkan kesejahteraan hidupnya dan keluarga mereka sedangkan kepentingan pengusaha/pemilik modal adalah bagaimana mereka dapat mengakumulasikan modalnya terus menerus”*, berangkat dari sinilah perselisihan biasa terjadi.<sup>2</sup>

Pengertian pekerja/buruh berdasarkan pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang mengatakan *“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”*. Saat sedang berselisih, cukup banyak pengusaha yang memilih tidak membayar hak-hak pekerjaanya selama proses pemutusan hubungan kerja. Kemudian sesuai dengan ketentuan Pasal 136 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI), termasuk perselisihan PHK harus terlebih dahulu diupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Kata “antara

---

<sup>2</sup> Franz Magnis Suseno, “Pemikiran Karl Marx; Dari Sosialisme Utopis Ke Perselisihan Revisionisme” (On-line), tersedia di [https://id.wikipedia.org/wiki/Teori\\_kelas\\_Marxisme](https://id.wikipedia.org/wiki/Teori_kelas_Marxisme) (10 September 2019)

pengusaha dan pekerja” bisa diartikan sebagai dua pihak yang di dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebut sebagai bipartit<sup>3</sup>.

Apabila penyelesaian secara bipartit tersebut tidak berhasil maka salah satu pihak harus mencatatkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di wilayah pekerja bekerja untuk lakukan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan bantuan dari pihak ketiga atau tripartit. Khusus untuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terkait PHK penyelesaian melalui tripartit hanya dapat dilakukan dengan konsiliasi dan mediasi saja. Apabila tidak juga ada kesepakatan maka sesuai dengan ketentuan Pasal 5 UU PPHI, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum<sup>4</sup>.

Atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut dapat diajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Apabila perusahaan mengeluarkan surat PHK, mereka merasa sudah tidak memiliki kewajiban apa-apa terhadap pekerja. Itu yang biasanya dijadikan alasan pengusaha untuk tidak membayar upah maupun mengeluarkan penetapan skorsing. Dalam UU Ketenagakerjaan secara tegas diatur mengenai alasan dan kompensasi PHK. Pengusaha tidak dapat mem-PHK pekerjanya tanpa adanya alasan yang sah. Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial akan menjadi batal demi hukum. Artinya, secara hukum PHK tersebut dianggap belum terjadi. Dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

---

<sup>3</sup> Vidya Prahassacitta, “Makna Upah Proses Menurut Mahkamah Konstitusi Dibandingkan dengan Beberapa Putusan Mahkamah Agung,” Vol. 6, No. 3, (Jakarta: Jurnal Yudisial Fakultas Hukum Universitas Bina Nusantara, 2013), 207 – 226.

<sup>4</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Dengan arti pekerja/buruh tetap harus bekerja dan pengusaha tetap harus membayarkan upah pekerja/buruh selama belum ada keputusan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengusaha dapat melakukan pengecualian berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh hal ini sesuai Pasal 155 ayat (1), (2), (3) UU Ketenagakerjaan. Pengusahaan juga wajib memberikan hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha<sup>5</sup>.

Namun ironisnya undang-undang sebagai jaring pengaman untuk melindungi segala macam rupa hak-hak pekerja/buruh malah dilemahkan dengan diterbitkannya berbagai Surat Edaran Mahkamah Agung yang bertentangan dengan peraturan di atasnya, terbukti dengan dikeluarkannya Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Khusus sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan yang telah menetapkan bahwa “dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), perkerja tidak berhak atas upah proses apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”.

Tentu ini sangat melemahkan posisi pekerja/buruh ketika dihadapkan perselisihan hubungan industrial karena pengurangan hak-hak normatif yang

---

<sup>5</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

sudah diatur sesuai Pasal 155 UU Ketenagakerjaan walaupun Pasal 155 tersebut sudah dibatalkan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011. Dalam putusan Mahkamah Konstitusi tersebut Majelis Hakim Konstitusi menyatakan bahwa norma frase “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Ketenagakerjaan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap. Frase “tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap” dalam amar Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut merupakan bentuk putusan yang bersifat mengatur dengan memberikan norma baru terhadap frase “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Majelis Hakim Konstitusi melalui putusannya tersebut telah melakukan penemuan hukum untuk mengisi kekosongan hukum. Sesuai dengan *Doktrin Sens Clair* penemuan hukum yang dilakukan oleh Majelis Hakim Konstitusi atas peraturan yang sudah ada tetapi belum jelas. Baik UU Ketenagakerjaan maupun UU PPHI yang telah mengatur mengenai upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja selama proses PHK, namun kedua undang-undang tersebut maupun peraturan pelaksanaannya tidak mengatur secara jelas mengenai sampai kapan upah proses tersebut harus dibayarkan. Dengan demikian menurut Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut upah proses harus dibayarkan sampai Putusan berkekuatan hukum.

Surat Edaraan Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2018 tersebut pun mendapat penolakan keras dari elemen buruh melalui serikat yang menaungi mereka, dan berbagai organisasi rakyat lainnya yang dianggap kalangan gerakan

rakyat mengkebiri hak-hak pekerja/buruh. Salah satu contoh penolakan hadir dari gabung organisasi buruh dan berbagai organisasi rakyat lainnya yang bersatu didalam GERAKAN BURUH BERSAMA RAKYAT (GEBRAK) juga turut mewarnai penolakan Surat Edaran Mahkamah Agung.<sup>6</sup>

Bahwa Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan sangat merugikan pekerja/buruh. Kita menilai Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) mempermudah perusahaan memecat buruhnya secara semena-mena. Sebab Surat Edaran 3/2015 membatasi pembayaran upah proses selama 6 bulan. Upah proses adalah kewajiban perusahaan membayar upah buruh hingga keputusan perselisihan berkekuatan hukum tetap. SEMA itu juga memungkinkan perusahaan PHK dengan alasan kesalahan berat. Padahal, keputusan Mahkamah Konstitusi dalam keputusan Nomor 37/PUU-XI/2011, tanggal 19 September 2011 mengharuskan baik perusahaan maupun buruh melakukan kewajibannya hingga adanya keputusan yang berkekuatan hukum tetap. Terlebih, SEMA 3/2018 menghapus upah proses sama sekali jika pengadilan memutuskan buruh kontrak berubah statusnya menjadi karyawan tetap dan di-PHK. Tidak hanya itu, Mahkamah Agung melalui SEMA 7/2012 tidak mengakui serikat pekerja (di luar perusahaan) atau gabungan serikat pekerja lintas perusahaan atau konfederasi untuk beracara di pengadilan hubungan industrial. Ini berbagai SEMA yang bermasalah bagi hajat hidup kelas pekerja/buruh Padahal, UU Ketenagakerjaan

---

<sup>6</sup> Khamid Istakhori, "Buruh Keberatan Mahkamah Agung Hapus dan Batasi Upah Proses" (Online), tersedia di <https://buruh.co/buruh-keberatan-mahkamah-agung-hapus-dan-batasi-upah-proses/> (30 Januari 2019).

*juncto* PPHI mengatur lain dan bertolak belakang dengan SEMA diatas terutama SEMA No 03 Tahun 2018. Berdasarkan pemaparan diawal dan Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan di pertegas berdasakan putusan Mahkamah Kontitusi No 37/PUU-IX/2011 pasca pengajuan *juridical review* diterima. Dalam putusan Mahkamah Konstitusi dengan memberikan norma baru mengisi kekosangan hukum, sesuai dengan *Doktrin Sens Clair* penemuan hukum yang dilakukan oleh Majelis Hakim Konstitusi atas peraturan yang sudah ada tetapi belum jelas, yang ada pada Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur “*Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya*”.

Bahwa sebelum adanya putusan Mahkamah Kontitusi bertentangan dengan pasal 26D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 maka dari itu penafsiran putusan Mahkamah Konstitusi memberikan kepastian hukum. Beda tafsirnya dengan beberapa Surat Edaran Mahkamah Agung yang malah memberatkan dan terkesan mengebiri hak-hak pekerja. Secara hierarki pun Surat Edaran Mahkamah Agung yang bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan yang merupakan aturan diatasnya adalah sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan, yaitu perjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan yang didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Seharusnya jenis peraturan lain (dalam



konteks ini peraturan yang diterbitkan Mahkamah Agung) juga tunduk pada prinsip hierarki.

Mengingat mayoritas masyarakat Indonesia adalah menjadi tenaga kerja, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai persoalan ketenagakerjaan dan sebab itu pula penulis mengangkat judul skripsi mengenai **Tinjauan Yuridis Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 Terkait Penetapan Upah Proses Rumusan Perdata Khusus.**

## **B. Rumusan Masalah**

Sejalan dengan latar belakang tersebut, untuk mengetahui permasalahan yang akan di bahas oleh penulis. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini antara lain:

1. Bagaimana kedudukan SEMA Nomor 3 Tahun 2018 didalam hierarki perundang-undangan di Indonesia?
2. Bagaimana implikasi SEMA Nomor 3 Tahun 2018 terhadap kesejahteraan buruh dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian berkaitan dengan permasalahan yang akan dikaji, berikut dikemukakan tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui kedudukan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 dalam hierarki perundang-undangan di Indonesia.

2. Untuk mengetahui dan memahami implikasi dari Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 bagi kesejaterahaan buruh dan apakah sudah sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Esensi suatu penelitian akan memberikan suatu manfaat. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan untuk memberikan referensi baru mengenai hukum di Indonesia, terutama yang menekankan pada konsep hukum mengenai upah proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha berdasarkan aturan perundang-undangan yang memiliki kekuatan hukum yang mengikat.
- b) Sebagai suatu karya ilmiah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan kesadaran dan kepatuhan ilmu hukum pada khususnya, maupun masyarakat pada umumnya mengenai penerapan hukum dan perlindungan hak pekerja/buruh dalam hubungan ketenagakerjaan.

##### 2. Manfaat Praktis

- a) Penelitian ini sangat bermanfaat bagi semua kalangan masyarakat khususnya terhadap pekerja/buruh yang merasa haknya dilanggar karena PHK secara sepihak, serta agar pengusaha dan pemerintah

bisa memahami dan menjalankan sistem hukum memberikan kepastian hukum bagi semua elemen masyarakat, serta mentaati aturan yang melekat dalam kehidupan bermasyarakat agar terciptanya masyarakat yang taat pada aturan-aturan yang berlaku atas sesuatu hal tersebut.

## **E. Metode Penelitian**

Penelitian pada dasarnya merupakan “suatu upaya pencarian”. Apabila suatu penelitian merupakan usaha pencarian, maka timbul pertanyaan apakah yang di cari itu? Pada dasarnya yang dicari adalah pengetahuan atau pengetahuan yang benar.<sup>7</sup> Soentandyo Wignyosoebroto mengatakan “penelitian hukum adalah seluruh upaya mencari dan menemukan jawaban yang benar dan/atau jawaban yang tidak sekali-kali keliru mengenai suatu permasalahan. Untuk menjawab segala macam permasalahan hukum diperlukan hasil penelitian yang cermat, berketeladanan, dan sah untuk menjelaskan dan menjawab permasalahan yang ada.<sup>8</sup>

Adapun metode penelitian yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Tipe Penelitian**

Penelitian ini merupakan kasus hukum sebagai peristiwa hukum dan produk hukum, oleh karena itu jenis penelitian yang digunakan dalam

---

<sup>7</sup> Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013, hlm. 1.

<sup>8</sup> Soentandyo Wignyosoebroto, *Sebuah Pengantar ke arah Perbincangan tentang Pembinaan Penelitian Hukum dalam PJP II*, Makalah, disampaikan dalam Seminar Akbar 50 Tahun Pembinaan Hukum Nasional dalam PJP II, Jakarta: BPHN, Departemen Kehakiman, 1995, hlm. 4.

penulisan ini adalah penelitian hukum normative (*normatife law research*) sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku hukum. Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan setiap orang. Sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematik hukum, taraf sinkronisasi hukum dan sejarah hukum.<sup>9</sup>

## 2. Sumber dan Jenis Data

Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini meliputi:

### a) Sumber Primer

Data primer ini akan diperoleh dengan berpedoman pada literatur-literatur sehingga diperoleh melalui bahan kepustakaan. Data diperoleh melalui studi kepustakaan dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang ada maupun melalui pendapat para sarjana atau ahli hukum yang mempunyai kualifikasi tinggi.<sup>10</sup> Penelitian Kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mempelajari bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti untuk memperoleh data sekunder yang terdiri dari:

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

---

<sup>9</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2008), 93.

<sup>10</sup> Peter Mahmud Marzuki, Op.Cit. 183

- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.
- 5) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.
- 6) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/Puu-Ix/2011 Terkait Permohonan Pengujian Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 7) Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.
- 8) Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.
- 9) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang

## Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan

### b) Sumber Sekunder

Digunakan untuk membantu dalam menjelaskan bahan hukum primer. Pada bahan hukum primer biasanya terdapat norma-norma atau konsep-konsep hukum yang perlu ditafsirkan. Untuk itu, bahan hukum sekunder lah yang dapat membantu dalam proses penafsiran atas apa yang terkandung dalam bahan hukum primer.

### c) Sumber data tersier

Disamping menggunakan bahan hukum sekunder, peneliti juga memakai bahan hukum tersier dalam mengkaji dan menelaah lebih mendalam atas bahan hukum primer. Bahan hukum tersier tersebut adalah: 1) Kamus hokum; 2) Kamus bahasa; dan 3) Ensiklopedia.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Begitu isu hukum ditetapkan, peneiliti melakukan penelusuran untuk mencari bahan bahan hukum yang relevan terhadap isu yang dihadapi. Apabila dalam penelitian tersebut peneliti sudah menyebutkan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), selanjutnya adalah mencari peraturan perundang-undangan mengenai atau berkaitan dengan isu tersebut. Peneliti menggunakan pendekatan

kasus (*case approach*) yaitu dengan mengumpulkan putusan-putusan pengadilan mengenai isu hukum yang dihadapi. Putusan pengadilan tersebut merupakan putusan yang berkekuatan hukum tetap. Peneliti menggunakan pendekatan historis, bahan hukum yang dikumpulkan adalah peraturan perundang-undangan, putusan-putusan pengadilan dan buku-buku hukum dari waktu ke waktu. Pendekatan komparatif peneliti mengumpulkan ketentuan perundang-undangan atau putusan-putusan pengadilan mengenai isu hukum yang akan dipecahkan untuk melakukan perbandingan. Hanya saja kuncinya, bahwa harus ada *reasoning* mengapa harus ada perbandingan. Pendekatan konseptual yang harus dikumpulkan terlebih dahulu peraturan perundang-undangan atau putusan-putusan pengadilan yang berkaitan dengan isu hukum tersebut, dan juga penelusuran buku-buku hukum (*treatises*). Didalam buku-buku hukum itulah banyak terkandung konsep-konsep hukum.

#### 4. Metode Analisis Data

Metode analisa data ini digunakan yaitu metode analisa data kualitatif. Yaitu penelitian dengan data yang dikumpulkan bukan bentuk angka, melainkan data tersebut diambil dari dokumen resmi, dokumen pribadi, undang-undang, hasil wawancara, catatan dan sebagainya. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini yaitu ingin menggambarkan realita secara empirik di balik fenomena secara

tuntas. Sehingga analisa data kualitatif dalam penelitian ini yaitu dengan cara mencocokkan antara realita empirik dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif.<sup>11</sup>

#### F. Definisi Operasional

1. Pembangunan adalah sebagai proses pertumbuhan atau kemakmuran, distribusi atau keadilan, transformasi atau kemajuan. Pembangunan sangat berkaitan dengan masalah ekonomi.
2. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pelanggaran adalah *wetsdelict*, artinya perbuatan-perbuatan yang didasari oleh masyarakat sebagai suatu tindak pidana karena undang-undang menyebutkan sebagai delik.<sup>12</sup>
3. Hak Asasi Manusia adalah hak-hak yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Pencipta sebagai hak yang kodrati. Oleh karenanya, tidak ada kekuasaan apapun di dunia yang dapat mencabutnya. Hak ini sifatnya sangat mendasar (*fundamental*) bagi hidup dan kehidupan manusia dan merupakan hak kodrati yang tidak bisa terlepas dari dan dalam kehidupan manusia.<sup>13</sup>
4. Upah proses merupakan upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja selama proses perselisihan PHK berlangsung sampai

---

<sup>11</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), 131

<sup>12</sup> Tri Andrisman, *Hukum Pidana* (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2007), 86.

<sup>13</sup> Masyhur Effendi, *Dimensi dan Dinamika Hak Asasi Manusia dalam Hukum Nasional dan Internasional*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994), 3.



dengan diterbitkannya penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini secara garis besar terdiri dari V (lima) BAB, dimana masing-masing berisikan tentang:

##### **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi topik penulisan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, definisi operasional, dan sistematika penelitian.

##### **BAB II: TINJAUAN UMUM HUKUM KETENAGAKERJAAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai pengertian ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan, asas dan fungsi hukum, hak-hak pekerja/buruh, perlindungan hukum, kewenangan MK dan MA, mekanisme pemberian upah proses selama pengajuan penetapan PHK pada PHI, sistem pembentukan peraturan perundang-undangan.

##### **BAB III: TINJAUAN KHUSUS ANALISA YURIDIS TERHADAP SURAT EDARAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 3 TAHUN 2018 BAGI KESEJAHTERAN PEKERJA/BURUH DAN KEPASTIAN HUKUM DI INDONESIA.**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai ragam interpretasi ketetapan hukum mengenai upah proses, tinjauan umum tentang kedudukan Surat Edaran Mahkamah Agung dalam hierarki perundang-ndangan, sifat final dan mengikat (binding) putusan MK.

**BAB IV: UPAYA PENYELESAIAN SENGKETA PERBURUHAN BERDASARKAN SURAT EDARAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 3 TAHUN 2018 YANG BERTENTANGAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 37/PUU-IX/2011.**

- 1) Pada bab ini penulis akan menjelaskan tentang pelaksanaan dari Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pelono Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan dan implikasinya pada pelaksanaan tugas bagi pengadilan sesuai kewenangan Mahkamah Agung yang bertentangan langsung dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Konstitusi Nomor 37/Puu-IX/2011 serta berdampak pada kepastian hukum, kesejatraan dan keadilan bagi para pekerja/buruh.

## **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini penulis mencoba memberikan kesimpulan atas keseluruhan pembahasan dan memberikan saran-saran terhadap permasalahan yang terkait.