

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG DIKENAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

SETIA RACHMA SULIATY

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta langkah hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh yang telah terkena pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Perlindungan hukum dan teori yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan yaitu teori *Labor Management Cooperation*. Perlindungan hukum adalah segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada masyarakat

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, yaitu suatu penelitian yang mengkaji peraturan tentang pola hubungan perburuhan dan analisis terhadap pemutusan hubungan kerja dalam kaitannya dengan penyelesaian hubungan industrial. Analisa dari temuan data dikumpulkan dan diolah atas studi kepustakaan.

Hasil penelitian ini dirumuskan bahwa Perlindungan hukum dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah dengan melakukan upaya untuk menghindari PHK dapat dilakukan melalui langkah-langkah alternatif antara lain : melakukan efisiensi biaya produksi; mengurangi upah pekerja/buruh di tingkat manajerial; mengurangi waktu kerja lembur; menawarkan kesempatan pensiun dini bagi pekerja/buruh yang sudah memenuhi syarat; dan merumahkan untuk sementara waktu pekerja/buruh secara bergantian. Langkah hukum pekerja/buruh yang telah terkena pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah dapat melalui lembaga-lembaga di luar pengadilan dan melalui lembaga peradilan hubungan industrial yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan seperti lembaga Bipartit, lembaga Mediasi, lembaga Konsiliasi, lembaga Arbitrase dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Saran yang diberikan adalah langkah hukum pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja sebagaimana diamanatkan UU Nomor 2 tahun 2004, yang melibatkan pihak ketiga. Jika dilihat dari cara penyelesaiannya dapat dibedakan antara penyelesaian perselisihan secara formal (*win-lose solution*), dan sistem penyelesaian perselisihan secara informal (*win-win solution*). Penyelesaian perselisihan secara formal (*win-lose solution*) diperankan oleh pengadilan. Sedangkan penyelesaian perselisihan secara informal (*win-win solution*) diperankan oleh mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, yang pada dasarnya merupakan kelanjutan dari proses negosiasi (*contractual process*).

Kata Kunci : penyelesaian perselisihan

LEGAL PROTECTION OF WORKERS SUBJECT TO TERMINATION OF EMPLOYMENT BY LAW NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING EMPLOYMENT

SETIA RACHMA SULIATY

ABSTRACT

This study was conducted to determine and analyze legal protection in preventing the occurrence of a termination pursuant to Law No. 13 of 2003 on Labor, as well as the legal steps to do workers / laborers who have been affected by layoffs according to Law No. 2 of 2004 on Industrial Dispute settlement. The theory used in this research is the theory of legal protection and legal theories related to the theory ketenagakerjan Labor Management Cooperation. Legal protection is all the effort that guarantees the legal certainty to provide protection to the public

The method used is a normative legal research, a study that examines the regulation of labor relations and pattern analysis on termination of employment in relation to the settlement of industrial relations. Analysis of the findings of data collected and processed on the study of literature.

Results of this study was formulated that legal protection in preventing the occurrence of a termination in accordance to Law Number 13 Year 2003 on Manpower is to make an effort to avoid layoffs can be done through measures alternatit include: cost efficiency of production; reducing the wages of workers / laborers at managerial level; reducing overtime; kesernpatan offering early retirement to workers / laborers who are already eligible; and laying off temporarily pekeria / labor interchangeably. Step legal workers / laborers who have been affected by layoffs according to Law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement is able through institutions outside the court and through the judiciary industrial relations jurisdiction for the resolution of labor disputes such as the institution bipartite, institutions mediation, Conciliation institutions, agencies and through the Arbitration Court of Industrial Relations.

Advice given is the legal steps that workers affected by layoffs, as mandated by Law No. 2 of 2004, which involve a third party. If seen from the way the solution can be distinguished between formal dispute resolution (win-lose solution), and informal dispute resolution system (win-win). Formal dispute resolution (win-lose solution) played by the courts. While informal dispute resolution (win-win), played by mediation, conciliation or arbitration, which is basically a continuation of the negotiation process (contractual process).

Keywords: settlement of disputes