

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupannya manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam. Untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik bekerja yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri adalah bekerja atas usaha modal dan tanggungjawab sendiri. Sedang bekerja pada orang lain adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberikan perintah dan mengaturnya, karena itu ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Pekerja atau buruh adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan upah.¹ Sedangkan menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dengan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Dalam hubungan antara pekerja / buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha secara yuridis pekerja adalah bebas karena prinsip di negara Indonesia tidak seorangpun boleh diperbudak maupun diperhamba, namun secara sosiologis pekerja ini tidak bebas karena pekerja sebagai orang yang tidak mempunyai bekal

¹ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1993), hal. 2

² Republik Indonesia (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1
(3)

hidup yang lain selain tenaganya. Terkadang pekerja dengan terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi diri pekerja itu sendiri, lebih-lebih lagi pada saat ini banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan atau pengusaha dengan upah yang relatif kecil. Dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah yaitu si buruh dari kekuasaan pengusaha guna menempatkan buruh pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Dengan perkataan lain pemerintah telah ikut campur tangan dalam memberikan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum menurut Philipus: Selalu dikaitkan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.³

Menurut Zainal Asikin, perlindungan bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah, disebutkan “perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis”.⁴

Sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lain, maka merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Mengingat konflik merupakan sesuatu yang lumrah, yang penting adalah bagaimana

³ Hadjon, Philipus M, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah, Disampaikan pada *Symposium tentang Politik, Hak asasi dan Pembangunan Hukum*, dalam rangka Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 1 November 1994. hal. 3-4

⁴ Zainal Asikin, *Op.Cit*, hal. 138

meminimalisir atau mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan eksese-eksese negatif. Demikian juga dalam bidang ketenagakerjaan, meskipun para pihak yang terlibat didalamnya sudah diikat dengan perjanjian kerja namun konflik masih tetap tidak dapat dihindari.

Masalah perbedaan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan kerja akan tetap ada walaupun mereka telah terikat oleh kesepakatan kerja bersama. Pada dasarnya pekerja berkepentingan untuk mendapatkan pekerjaan dengan imbalan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya. Sebaliknya kepentingan pengusaha antara lain adalah untuk mengembangkan usahanya dengan mempekerjakan pekerja. Oleh karena itu kepentingan yang berbeda ini tidak boleh dipandang sebagai dua hal yang bertentangan, tetapi sebagai suatu perbedaan yang saling melengkapi dan mendorong para pihak untuk bertemu dalam suatu hubungan kerja walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa konflik dapat saja terjadi karena kepentingan itu.

Pada dasarnya semua pihak baik pengusaha, pekerja, pemerintah maupun masyarakat secara langsung atau tidak langsung mempunyai kepentingan atas jalannya perusahaan. Sering terdapat pandangan yang keliru atas perusahaan, yaitu pandangan yang menganggap bahwa yang mempunyai kepentingan atas suatu perusahaan hanyalah pengusaha atau pemilik modal yang bersangkutan. Kekeliruan pandangan ini dapat terjadi karena beberapa kemungkinan.

Kemungkinan pertama dapat timbul sebagai akibat sikap pengusaha sendiri, yaitu sikap yang terlalu menonjolkan kekuasaan dan haknya atas modal dan mengutamakan keuntungannya sehingga kurang memperhatikan pekerja dan masyarakat. Kemungkinan kedua dapat terjadi sebagai akibat prasangka dari pekerja yang sering menganggap bahwa pengusaha selalu mengambil keuntungan terlalu banyak dan memberi bagian pekerja terlalu sedikit.

Pengusaha mempunyai kepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan adalah jelas dan wajar, karena tanggungjawab moralnya sebagai pimpinan, sebagai sumber penghidupan dan untuk mendapatkan konsekuensi yang sesuai dengan modal yang ditanamkannya. Namun, pekerja juga mempunyai kepentingan yang sama atas perusahaan, yaitu sebagai sumber penghasilan dan

penghidupannya. Kalau misalnya suatu perusahaan terpaksa harus ditutup, maka bukan saja pengusaha yang kehilangan modalnya tetapi juga seluruh pekerja akan kehilangan pekerjaannya dan sumber penghidupannya. Namun demikian konflik tetap akan terjadi.

Dalam bidang ketenagakerjaan timbulnya konflik atau perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja / buruh biasanya pokok pangkalnya karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan diterima oleh para pekerja / buruh namun karena para pekerja / buruh mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja / buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah, sebaliknya bagi pekerja / buruh yang kurang puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun, sehingga terjadi perselisihan-perselisihan.

Menurut Gunawi Kartasapoetra, dikatakan bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurangan puasan, umumnya berkisar pada masalah-masalah:⁵

- 1) Pengupahan
- 2) Jaminan sosial
- 3) Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian
- 4) Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban
- 5) Adanya masalah pribadi.

Upah Minimum Regional (UMR) sering menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Pekerja minta kenaikan upah tetapi manajemen perusahaan tidak dapat merealisasi keinginan pekerja. Bahkan pada akhir-akhir ini ada kecenderungan para pekerja menginginkan untuk menyelesaikan perselisihan tentang upah, diselesaikan oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR).

Nampaknya pemerintah telah berusaha memberikan perlindungan tentang upah ini dengan menetapkan ketentuan Upah Minimum Regional (UMR). Perlindungan yang seimbang ini diharapkan dapat menarik penanam modal untuk

⁵ Gunawan Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta : Bina Aksara, 1986), hal. 23

mengembangkan usahanya di Indonesia, tetapi sehubungan dengan krisis ekonomi yang berkepanjangan akibatnya rencana jangka pendek maupun jangka panjang pada lingkungan perusahaan mengalami perubahan yang cukup mendasar, bahkan menyusul adanya sikap melakukan pemutusan hubungan kerja melalui model pilihan “rasionalisasi”. Hubungan industrial sebagai sistem perekat dalam mekanisme para pelaku industrial, seperti serikat pekerja, pengusaha dan pemerintah selaku lembaga pengawasan ketenagakerjaan yang dalam hal ini dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Depnaker sebagai salah satu aparat hukum diharapkan tetap menjaga kemungkinan terhadap maraknya konflik-konflik industrial, unjuk rasa, pemogokan serta gangguan yang mengarah pada in-stabilitas nasional.

Di sisi lain Kementerian Tenaga Kerja juga perlu memperhatikan pengusaha atau pemilik modal yang merupakan mitra pemerintah dalam berperan membantu pembangunan. Pengusaha juga perlu mendapat perlindungan demi kelangsungan serta kepentingan investasi perusahaannya. Nampaknya pada akhir-akhir ini perselisihan perburuhan semakin meningkat, hal ini dimungkinkan karena pengetrapan hubungan industrial yang diharapkan dapat meredam perselisihan perburuhan ternyata masih memerlukan pengembangan dan penjabaran secara lebih konkrit dalam bentuk norma yang dioperasionalkan.

Perselisihan perburuhan ini sering mengarah pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. PHK ini dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati bersama atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan perburuhan. Menurut Zaeni Asyhadi dikatakan bahwa: “pemutusan hubungan kerja adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.”⁶

Praktek pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian tidak menimbulkan masalah bagi kedua

⁶ Zaini Asyhadi, *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dalam Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1994), hal. 8

belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha, karena kedua belah pihak telah mengetahui saat berakhirnya perjanjian kerja tersebut. Berbeda dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pihak pekerja yang dipandang dari sudut ekonomi berada dalam posisi yang lemah.

Hal yang sangat penting dalam masalah ketenagakerjaan adalah soal pemutusan hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.⁷

PHK memang menjadi momok tersendiri. Hampir semua buruh pasti tidak mau di-PHK. Karenanya, jika pengusaha memutuskan hubungan kerja, buruh akan mati-matian mempertahankan pekerjaan dan haknya. Dalam praktik, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang diberikan kewenangan oleh UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) memang lebih banyak menangani perkara perselisihan PHK ketimbang perselisihan lainnya, yaitu hak, kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Hal ini menandakan maraknya praktik PHK yang tidak sukarela. Salah satu alasan yang cukup sering digunakan pengusaha untuk menjatuhkan PHK adalah kesalahan buruh karena dianggap menyalahgunakan fasilitas kantor. Anehnya, ada beberapa perkara dimana pengusaha masih menggunakan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan sebagai dasar memutuskan hubungan kerja. Sebut saja perkara antara PT Huntsman Indonesia melawan Sabar Siregar di PHI Jakarta. Dalam perkara ini, hakim menolak gugatan pengusaha karena Perjanjian Kerja Bersama yang masih mencantumkan Pasal 158 dianggap tidak memiliki kekuatan mengikat lagi. Namun, lain uban lain isi kepala. Masih di PHI Jakarta, majelis hakim yang lain malah menabrak kompetensi pengadilan pidana dengan memutuskan hubungan kerja

⁷ *Ibid*, hal. 9

antara Nudin melawan PT. Wisma Bumiputera karena dinilai terbukti melakukan penganiayaan terhadap rekan kerjanya sendiri. Padahal, belum ada putusan pidana yang menghukum Nudin.⁸

Menarik untuk mencermati perkara antara Maruli Simatupang melawan PT Taylor Indonesia di PHI Jakarta. Majelis hakim pada akhirnya memutuskan hubungan kerja Maruli dengan perusahaan dan memberikan hak atas pesangon karenanya. Uniknya, Maruli dinyatakan bersalah telah memakai uang perusahaan hingga berpuluh-puluh juta. Artinya, tindakan Maruli sebenarnya dapat dikualifisir dalam kesalahan berat sebagaimana diatur pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Sementara eks Pasal 158 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa buruh yang diPHK karena kesalahan berat hanya berhak atas uang penggantian hak, namun hakim dengan pertimbangannya sendiri memutuskan untuk memberikan uang pesangon.⁹

Dari uraian latar belakang masalah tersebut diatas yang diangkat dalam penulisan ini adalah hak normatif pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula masa pengangguran dengan segala akibatnya. Untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup seharusnya pemutusan hubungan kerja tidak akan terjadi, akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja, pemerintah telah ikut campur tangan dalam mengatasi masalah pemutusan hubungan kerja antara lain dengan menetapkan undang-undang dan peraturan-peraturan lainnya antara lain berupa surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja.

Sebagaimana diatur dalam Bab XII Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur secara khusus tentang pemutusan hubungan kerja, bahwa:¹⁰

⁸ <http://hukumonline.com/berita/baca/hol19045/berkembangnya-alasan-alasan-phk-dalam-praktik>

⁹ <http://hukumonline.com/berita/baca/hol19045/berkembangnya-alasan-alasan-phk-dalam-praktik>

¹⁰ Lihat, Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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

Dari ketentuan tersebut, dapat dilihat bahwa Pemerintah berkepentingan langsung dalam masalah PHK karena bertanggung jawab atas berputarnya roda perekonomian nasional dan terjaminnya ketertiban umum serta untuk melindungi masyarakat ekonomi lemah. Dapat dibayangkan jika banyak terjadi pemutusan hubungan kerja, masyarakat akan menjadi resah, pengangguran bertambah banyak dan akibatnya pembangunan menjadi terganggu serta meningkatnya permasalahan sosial.

Atas dasar hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian melalui penulisan hukum (tesis) yang penulis beri judul “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut:

- a. Bagaimana perlindungan terhadap hak buruh dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
- b. Bagaimana implementasi bagi buruh yang telah terkena pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan tesis ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis 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.

I.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Teoritis

Secara teoritis kegunaan penulisan tesis ini adalah untuk memperdalam dan memperluas pemahaman mengenai hukum ketenagakerjaan sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan pendekatan apa yang digunakan oleh pihak-pihak dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja 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.

2) Praktis

Penulisan ini dimaksudkan sebagai bahan pertimbangan yang dapat dipergunakan sebagai masukan dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja serta langkah hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh yang telah terkena pemutusan hubungan kerja.

I.5 Kerangka Teori dan Konseptual

I.5.1 Kerangka Teori

Kerangka teori ialah konsep yang merupakan abstraksi dari hasil pemikiran, atau kerangka acuan yang pada dasarnya bertujuan untuk mengadakan identifikasi terhadap dimensi-dimensi sosial yang dianggap relevan oleh peneliti.¹¹

Kerangka teori merupakan pendukung dalam membangun atau berupa penjelasan dari permasalahan yang di analisis. Teori dengan demikian memberikan penjelasan dengan cara mengorganisasikan dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakan. Solly Lubis memberikan pengertian kerangka teori adalah pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang dapat menjadi bahan perbandingan dan pegangan teoritis, hal mana dapat menjadi masukan eksternal bagi penulis.¹² Teori berfungsi untuk menerangkan atau menjelaskan mengapa gejala spesifikasi atau proses tertentu terjadi.¹³

Penelitian ini menggunakan teori Perlindungan hukum dan juga teori yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan yaitu teori *Labor Management Cooperation*.

Menurut Philipus M. Hadjon, Perlindungan hukum adalah segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada masyarakat.¹⁴ Perlindungan hukum menurut Philipus, Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.¹⁵

¹¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta, UI Pres, Cet. 1, 1984), hal 124.

¹² Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 1994), hal.80. Kerangka teori juga merupakan landasan dari teori atau dukungan teori dalam membangun atau memperkuat kebenaran dari permasalahan yang di analisis, JJJ M Wuisman, *Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Asas-Asas*, (Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1996), hal. 203.

¹³ Menurut Solly Lubis, fungsi teori mempunyai maksud dan tujuan untuk memberikan pengarahan kepada penelitian yang akan dilakukan, *Ibid*, hal.27.

¹⁴ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hal 1-3

¹⁵ *Ibid*, hal. 4

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu:¹⁶

Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis .

Secara sosiologis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.¹⁷ Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Sistem hubungan pekerja/buruh dengan pengusaha suatu bangsa senantiasa mencerminkan sistem pembangunan yang pada dasarnya adalah cerminan sistem ekonomi atau sistem pembangunan dan ideologi yang dianut. Misalnya sistem ekonomi yang serba liberalistik, kapitalistik ataupun serba etatis, komunistik akan melahirkan sistem hubungan industrial yang sama sebagai pencerminannya.¹⁸

Pengaruh politik ekonomi juga sangat menentukan Hukum Ketenagakerjaan, dalam era globalisasi perdagangan, hukum yang berlaku adalah hukum pasar bebas yang menghendaki peranan pemerintah menjadi semakin berkurang dan peranan swasta menjadi lebih besar. Hukum ini berlaku juga untuk bidang ketenagakerjaan.¹⁹

Namun tidak semua hal dalam Hukum Ketenagakerjaan dapat diserahkan pada mekanisme pasar. Selain itu sistem hukum Indonesia juga tidak memberi

¹⁶ Zainal Asikin, et.al. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1993), hal.5

¹⁷ H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (co-determination)*, makalah disampaikan pada orasi dan panel diskusi tanggal 20 September 2000, (Jakarta : Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000), hal.6.

¹⁸ Suhardiman, *Kedudukan, Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Dalam Pembangunan Indonesia, dalam Hukum Kenegaraan Republik Indonesia, Teori, Tatanan dan Terapan*, Peny. Selo Soemardjan, (Jakarta: YHS dan PT. Gramedia, tt), hal. 104-105

¹⁹ Aloysius Uwiyono, *Implikasi Hukum Pasar Bebas Dalam Kerangka AFTA Terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 22, (Jakarta: Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis, 2003), hal. 41

ruang yang cukup luas untuk itu. Di sinilah pemerintah ditantang untuk menjalankan kebijakan perburuhan yang mampu mengakomodir semua kepentingan, baik pemilik modal, pekerja/buruh maupun pemerintah sendiri.²⁰

Jika dirujuk kepada cita-cita yang ingin dicapai hukum, paling tidak ada tiga yaitu keadilan, kepastian dan ketertiban. Selanjutnya kehadiran hukum dalam masyarakat di antaranya adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa menimbulkan konflik (*conflict of interest*). Melalui hukum, konflik itu bisa ditekan sekecil-kecilnya. Pengorganisasian kepentingan-kepentingan itu dilakukan dengan membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut.

Hukum dalam pengertiannya yang utama adalah suatu aturan yang dicita-citakan dan diwujudkan dalam Undang-undang, namun sebelumnya perlu ditegaskan bahwa hukum memiliki dua pengertian yang perlu dipahami:²¹

- 1) Hukum dalam arti keadilan (keadilan= *iustitia*). Maka di sini hukum menandakan peraturan yang adil tentang kehidupan masyarakat, sebagaimana dicita-citakan.
- 2) Hukum dalam arti Undang-Undang atau *lex/wet*. Kaidah-kaidah yang mewajibkan itu dipandang sebagai sarana untuk mewujudkan aturan yang adil tersebut.

Hukum ketenagakerjaan seperti yang telah disinggung merupakan hukum yang dibentuk untuk mengadakan keadilan dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Secara sosial ekonomi posisi pengusaha dan pekerja/buruh sangat bertolak belakang. Hal ini menyebabkan hubungan antara keduanya diatur oleh hukum, yaitu hukum yang adil.

Keadilan yang merupakan tujuan dasar dalam pembentukan dan pelaksanaan hukum bahkan yang menjadi tujuan hidup bernegara tidak akan dicapai

²⁰ *Ibid*, Menurut Aloysius Uwiyono bahwa kehadiran sistem ekonomi yang diistilahkannya dengan sistem pro pasar tentunya tidak menghilangkan peran pemerintah, sebaliknya sangat membutuhkan peran pemerintah karena pandangan yang menyatakan bahwa peran pemerintah harus dibuat seminimal mungkin, kalau bisa sampai ke titik nol, dikatakan kurang tepat diterapkan di Indonesia. Peran pemerintah yang dibutuhkan adalah sebagai forum untuk menetapkan *rule of the game* dan sebagai wasit yang menafsirkan dan mengakkan (*enforce*) dari *rule of the game* yang sudah ditetapkan

²¹ Theo Huijbers, *Filsafat Hukum*, (Yogyakarta: Kanisius, 1995), hal. 49

dengan menyerahkan sistem ekonomi semata-mata pada mekanisme pasar.²² Keadilan bukanlah nilai yang diperhitungkan dari ekonomi pasar karena itu pendekatan pasar harus selalu diikuti oleh pendekatan normatif, salah satunya melalui hukum yang meletakkan batas-batas dan aturan-aturan.²³

Untuk itu dalam penelitian ini juga menggunakan teori hukum perburuhan sebagai suatu bentuk intervensi pemerintah terhadap mekanisme perburuhan melalui peraturan perundang-undangan yang telah membawa perubahan mendasar, yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yaitu bersifat privat yang melekat pada prinsip adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha atau majikan, sekaligus juga sifat publik dalam artian adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang ketenagakerjaan/perburuhan.²⁴

Pemerintah (negara) harus mampu memposisikan dirinya sebagai regulator yang bijak melalui sarana pembentukan dan pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan dikarenakan Hukum Ketenagakerjaan akan menjadi sarana utama untuk menjalankan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan itu sendiri. Kebijakan ketenagakerjaan (*labor policy*), di Indonesia dapat dilihat dalam UUD 1945 sebagai Konstitusi Negara, juga dalam peraturan perundang-undangan yang terkait.²⁵

Dalam konteks hukum perburuhan, sistem perburuhan dapat dibedakan sebagai berikut;²⁶

- 1) Hubungan perburuhan atas dasar kegunaan (*utility system*).
- 2) Hubungan perburuhan atas dasar demokrasi (*democratic system*).
- 3) Hubungan perburuhan atas dasar kemanusiaan (*human system*).
- 4) Hubungan perburuhan atas dasar komitmen seumur hidup (*life long commitment/lifetime employment*).
- 5) Hubungan perburuhan atas dasar perjuangan kelas (*class struggle*).

²² Bustanul Arifin dan Didik J. Rachbini dalam *Ekonomi Politik dan Kebijakan Publik*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2001), hal. 57

²³ *Ibid*, hal 57-58

²⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hal. 12.

²⁵ *Ibid*,

²⁶ Agus Sudono (1) ed, *Perburuhan Dari Masa Ke Masa*, (Jakarta: Pustaka Cidesindo, 1997), hal.

Kerangka hubungan industrial tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor ideologis suatu negara, seperti halnya Indonesia pada masa sebelum Reformasi menganggap bahwa hubungan industrial yang ideal adalah unitarian (*kekeluargaan*).²⁷ Oleh karena itu pada Masa Orde Baru dikenal apa yang disebut dengan Hubungan Industrial Pancasila.²⁸

Pentingnya hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila merupakan reaksi atas praktek hubungan industrial sebelumnya yang berorientasi kepentingan sosial politik semata maupun hubungan industrial yang tidak sesuai dengan jatidiri dan kondisi sosial budaya bangsa Indonesia.²⁹ Hal ini dikaitkan dengan adanya praktek hubungan perburuhan pada masa Orde Lama yang berdasarkan teori perjuangan kelas yang dipromosikan oleh gerakan buruh SOBSI/PKI.³⁰

Namun demikian Hubungan Industrial Pancasila dalam kenyataannya juga tidak terlepas dari kepentingan politik penguasa. Setidaknya adanya hubungan patronase antara penguasa dan pengusaha. Akibatnya kemudian ada penguatan atas kepentingan pengusaha yang merugikan kepentingan para buruh. Bermula dari kekuasaan yang bertumpuk ditangan kelompok pemberi upah atau majikan dalam mengelola dan menguasai sumber sumber daya yang terbatas. Kepenguasaan dan kepemilikan yang tumpang tindih inilah yang sekaligus membentuk pola hubungan yang eksploitatif.³¹

Hubungan antara pemerintah, pengusaha dan buruh yang dipengaruhi oleh berbagai kepentingan sosial, politik dan ekonomi yang pada akhirnya memunculkan perselisihan. Selanjutnya negara (pemerintah) menjadi aktor utama dalam menentukan mekanisme penyelesaiannya, dimana kategori pola hubungan industrial secara tidak langsung mempengaruhi dalam proses penyelesaian perselisihan perburuhan.

Secara yuridis jenis-jenis perselisihan yang dapat terjadi menurut pasal 2 UU No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:

²⁷ Eggi Sudjana (1), *Buruh Menggugat: Perspektif Islam*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2002), hal. 25.

²⁸ Lebih jelas dapat dilihat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 645/MEN/ 1985.

²⁹ Depnaker, *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila*, (Jakarta: Depnaker RI, 1994), hal.1-2.

³⁰ Agus Sudono (1), *Op.Cit.* hal.5

³¹ Eggi Sudjana, *Ibid*, hal 26

- 1) Perselisihan hak
- 2) Perselisihan kepentingan
- 3) Perselisihan hubungan kerja
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Jenis perselisihan di atas akan membedakan mekanisme penyelesaiannya. Menurut UU No.2 tahun 2004 ada tiga mekanisme penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yaitu mediasi³², konsiliasi³³ dan arbitrase³⁴. Mekanisme mediasi dapat digunakan untuk semua jenis perselisihan baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 11 UU No.2 tahun 2004 yang rumusannya sebagai berikut:

“Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”.

Sedangkan mekanisme konsiliasi hanya digunakan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 18

- (1) Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh

³² Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (pasal 1 angka 11 UU No.2 tahun 2004)

³³ Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 13 UU No.2 tahun 2004).

³⁴ Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak yang bersifat final (Pasal 1 angka 15 UU No.2 tahun 2004).

konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Selain itu, dalam UU No. 2 tahun 2004. mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial kini juga dipertegas adanya penyelesaian yang bersifat yuridis. Dimana mekanisme penyelesaian perselisihan melalui pengadilan diatur secara lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari rumusan pasal 14 ayat (1) UU No.2 tahun 2004. Lebih lanjut pada pasal 14 ayat (2) UU No.2 tahun 2004 :

“Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat”

Dari ketentuan di atas maka ada dua hal yang patut dicatat. adalah :

- 1) Dalam hal gugatan hanya dapat dilakukan secara langsung oleh para pihak yang bersangkutan, sehingga para pihak dituntut aktif untuk memperjuangkan haknya.
- 2) Gugatan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

I.5.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ialah kerangka yang menggambarkan antar konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan arti-arti yang berkaitan dengan istilah yang akan dipakai atau yang akan diteliti, kerangka konseptual dalam tesis ini merupakan rangkaian hubungan antara konsep khusus yang akan diteliti, yaitu masalah perlindungan hukum terhadap buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja kaitannya dengan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam penelitian ini dapatlah dibedakan tiga macam fakta yaitu:³⁵

- 1) Referensi atau acuan, yaitu mengenai hal pokok yang menjadi batasan ruang lingkup
- 2) Istilah, yaitu sesuatu yang digunakan sebagai definisi dari acuan
- 3) Konsep, yaitu kumpulan dari arti yang ada relevansinya dengan istilah.

³⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, Cet. 1, 1984), hal 131.

Menurut Soerjono Soekanto haruslah ada perbedaan antara konsep dengan konstruk, karena konsep akan berhubungan dengan referensi yang bersifat empiris. Sedangkan konstruk menempatkan hal tersebut sesuai dengan kebalikannya.³⁶

Agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap pokok permasalahan dan pembahasan, maka di bawah ini ada beberapa konsep yang bertujuan untuk menjelaskan istilah-istilah yang dapat dijadikan pegangan dalam memahami penelitian ini, antara lain:

- a. Perlindungan Hukum adalah segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada masyarakat.³⁷
- b. Hubungan Perburuhan, adalah hubungan antara buruh, majikan dan pemerintah sebagai regulator.³⁸ Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³⁹
- c. Buruh, adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan berupa jasmani ataupun rohani, buruh di klasifikasikan pada dua klasifikasi besar yaitu:⁴⁰
 - 1) Buruh professional : biasa disebut dengan buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja
 - 2) Buruh kasar yang biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan otot dalam bekerja
- d. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁴¹
- e. Perselisihan hubungan industrial, adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya

³⁶ *Ibid*, hal 132-133.

³⁷ Philipus M. Hadjon, *Op. Cit*, hal 1-3

³⁸ www.nakertras.go.id. Diakses Tanggal 28 Agustus 2015.

³⁹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 1 Angka 15

⁴⁰ www.nakertras.go.id. Diakses Tanggal 28 Agustus 2015.

⁴¹ Pasal 1 Angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.⁴²

- f. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan.
- g. Undang-undang No. 2 Tahun 2004, adalah undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

I.6 Sistematika penulisan

Penulisan tesis ini terdiri dari lima bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab Pertama, Pendahuluan dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori dan kerangka konseptual, dan sistematika penulisan.

Bab Kedua, Tinjauan Pustaka pada bab ini berisi tentang tinjauan umum yang menguraikan tentang tinjauan umum tentang pengertian-pengertian di bidang ketenagakerjaan, tinjauan tentang perselisihan hubungan industrial, dan tinjauan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), Perlindungan Hukum Dalam Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam bab ini menguraikan dan membahas tentang konsep perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan, perlindungan hukum dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja UU no. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan berat.

Bab Ketiga merupakan Metode Penelitian.

Bab Keempat Langkah Hukum Pekerja/Buruh Yang Telah Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menguraikan dan membahas tentang perselisihan perburuhan dan langkah hukum pekerja/buruh yang telah terkena Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁴² Pasal 1 angka (1) Undang-undang No.2 tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Bab Kelima, Penutup; merupakan bagian akhir penulisan yang merupakan suatu kesimpulan dan saran-saran yang terkait hasil penelitian ini.



BAB II

TINJAUAN UMUM

II.1 Pengertian-pengertian di bidang Ketenagakerjaan.

II.1.1 Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pada Pasal 1 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”.

Tenaga Kerja atau *Manpower* adalah “mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga”.⁴⁹

Sedangkan Tenaga Kerja Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja atau buruh bisa kerja karena ada si pemberi kerja.

Pekerja buruh berhak untuk membentuk serikat pekerja atau buruh dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Serikat pekerja atau buruh merupakan organisasi yang dibentuk di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh dan keluarganya.

Berkaitan dengan hal tersebut yang dimaksud dengan pengusaha menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:⁵⁰

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

⁴⁹ Payaman J. Simanjutak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Universitas Indonesia. 1985) hal. 2.

⁵⁰ Republik Indonesia (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 (5)

- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dalam ketentuan Undang-undang di atas yang dimaksud Perusahaan adalah:

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan Industrial Pancasila adalah system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang diadakan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-undang dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.⁵¹

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dilakukan atas dasar Hubungan Industrial Pancasila (HIP), yang merupakan dasar falsafah dan bertujuan untuk menyelaraskan hubungan antara pekerja dan pengusaha yaitu hubungan antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, pemerintah) yang didasarkan atas nilai Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional.

Selain agar terjadi komunikasi yang baik antara pengusaha dan pekerja maupun dengan pemerintah perlu adanya Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKSB) Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu “proses penyelesaian di luar pengadilan diawali dengan penyelesaian para pihak ditingkat perusahaan yang

⁵¹ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.2002), hal. 193.

anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja atau buruh”.

Lembaga Bipartit adalah “suatu lembaga atau badan dimana suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari wakil-wakil pekerja dan wakil pengusaha yang merupakan forum konsultasi dan komunikasi untuk memecahkan masalah bersama seperti produktivitas kerja, disiplin kerja, ketenangan kerja dan ketenangan usaha”⁵²

Sedangkan Lembaga Kerja Sama Tripartit menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah ”forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/ serikat buruh dan pemerintah”.

II.1.2 Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (22) yang dimaksud Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat di ketahui bahwa yang dapat bertindak sebagai pihak dari sisi pekerja atau buruh dalam perselisihan hubungan industrial tidak saja organisasi serikat pekerja atau serikat buruh, akan tetapi juga pekerja atau buruh secara perorangan atau sekelompok pekerja atau buruh.

Demikian pula dapat diketahui bahwa perselisihan hubungan industrial meliputi:⁵³

- 1) Perselisihan hak: misalnya berhubungan dengan Penyusunan Syarat Kerja dan Kondisi Kerja Baru, tuntutan atau usulan pekerja atau buruh atau Serikat

⁵² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), hal. 201.

⁵³ Anonim, *Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator dan Arbitrase Hubungan Industrial. Provinsi DKI Jakarta, Jakarta, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, 2007*, hal. 11-12.

Pekerja atau Serikat Buruh mengenai Jaminan Kerja, Kenaikan Upah Tunjangan atau Perbaikan Syarat Kerja dan Kondisi Kerja lainnya.

- 2) Perselisihan kepentingan: misalnya berhubungan dengan hak-hak pekerja yang sudah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk ditetapkan oleh Pegawai Pengawas pada Instansi bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan Mediator menyelesaikan hak-hak yang diatur didalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
- 3) Perselisihan PHK: misalnya alasan penyebab PHK, Kompensasi akibat PHK sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan: misalnya Jumlah Keanggotaan, iuran anggota, hak berunding dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, hak mewakili dalam kelembagaan, kewajiban melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.

Langkah-langkah Pejabat Struktural yang membidangi PPHI dalam melakukan penawaran penyelesaian adalah sebagai berikut:⁵⁴

- a. Memanggil pihak-pihak yang berselisih.
- b. Memberikan penjelasan tentang jenis perselisihan dan alternative penyelesaian:
 - 1) Perselisihan kepentingan oleh konsiliator, arbitrase atau mediator.
 - 2) Perselisihan hak oleh mediator.
 - 3) Perselisihan PHK, oleh konsiliator atau mediator.
 - 4) Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh, oleh konsiliator, arbitrase atau mediator.
- c. Menawarkan penyelesaian perselisihan kepada para pihak sesuai jenis perselisihannya.
 - 1) Para pihak dapat memilih konsiliator atau arbitrase yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Dalam hal para pihak memilih penyelesaian perselisihan konsiliator, maka kedua belah pihak harus membuat kesepakatan penunjukan konsiliator

⁵⁴ *Ibid*, hal. 88-89.

tunggal atau lebih dari seorang dengan jumlah gasal, sesuai formulir yang tersedia. Dalam hal para pihak memilih penyelesaian perselisihannya secara arbiter, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan jumlah gasal (majelis arbiter), sesuai dengan mekanisme yang ada dan formulir yang tersedia.

- 2) Apabila dalam waktu tujuh hari para pihak tidak sepakat untuk memilih penyelesaian melalui konsiliator (untuk perselisihan kepentingan, PHK, dan serikat pekerja/ serikat buruh) atau penyelesaian melalui arbiter (untuk perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja/ serikat buruh), maka penyelesaian perselisihan diserahkan ke mediator untuk diselesaikan.

Prinsip-prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI):⁵⁵

- a) Musyawarah untuk mufakat: Pelaksanaanya melalui perundingan bipartit (dimana proses bipartit wajib dilakukan sebelum ke proses selanjutnya). Begitu juga dalam penyelesaian di luar Pengadilan, prinsip musyawarah diutamakan.
- b) Bebas memilih lembaga penyelesain perselisihan: Sebelum sampai ke pengadilan, para pihak yang berselisih, melalui kesepakatan, bebas memilih penyelesain perselisihan melalui Arbitrase, Konsiliasi ataupun Mediasi.
- c) Cepat, adil dan murah: cepat ini dapat dilihat dari waktu penyelesaiannya. Bipartit 30 hari kerja. Bila bipartit tidak selesai (tidak tercapai kesepakatan), maka melalui kesepakatan para pihak dapat memilih salah satu dari lembaga Arbitrase atau Konsiliasi atau Mediasi. Pada tingkat ini penyelesain tidak lebih dari 30 hari kerja. Apabila melalui salah satu dari lembaga tersebut tidak selesai juga (tidak tercapai kesepakatan), maka salah satu atau kedua belah pihak mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Waktu penyelesaian di Pengadilan adalah 50 hari kerja, dimana untuk penyelesain kepentingan dan antar serikat pekerja atau serikat buruh putusan Pengadilan Hubungan Industrial bersifat final. Sementara untuk perselisihan hak dan PHK, salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Di tingkat MA putusan paling lama 30 hari kerja. Prinsip Adil adalah tercemin dalam proses ditekankan pada musyawarah mufakat, sedangkan

⁵⁵ *Ibid*, hal. 1-2.

apabila di Pengadilan dan MA, ini tercemin dari komposisi hakim, yang terdiri dari hakim karir dan hakim ad-hoc (terdiri dari unsur pakerja dan pengusaha). Prinsip Murah, ini terlihat dalam berpekara tidak dikenakan biaya perkara hingga pada pelaksanaan eksekusi yang gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) tidak adanya tingkat banding pada Pengadilan Tinggi serta pembatasan masalah perselisihan yang dapat dilakukan kasasi ke MA.

II.1.3 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK adalah “suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu”.⁵⁶

PHK adalah “langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh atau pekerja dengan majikan atau pengusaha yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu”⁵⁷

Menurut KEP-15A/MEN/1994 Pasal 1 ayat (4) PHK adalah “pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah/Panitia Pusat”.⁵⁸

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (25) pemutusan hubungan kerja adalah “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha”.⁵⁹

Menurut Imam Soepomo PHK merupakan “permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya dari mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan

⁵⁶ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dan Tanya Jawab, Cet.II.*, (Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia, 1990), hal. 136.

⁵⁷ Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 139.

⁵⁸ KEP-15A/MEN/1994 Tentang *Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Tingkat Perusahaan Dan Pemerantaraan Pasal 1 ayat (4)*

⁵⁹ Republik Indonesia (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 (25)

keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak dan sebagainya”.⁶⁰

Macam-macam PHK ada empat menurut UU No. 13 Tahun 2003 yaitu:

- 1) PHK Yang Dilakukan oleh Pengusaha. PHK ini dapat terjadi dalam hal:
 - 1) Pekerja atau buruh melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003) yaitu kesalahan berat yang dilakukan pekerja. Pekerja atau buruh telah melakukan:
 - a) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang atau uang milik perusahaan;
 - b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c) Mabuk, minum-minuman keras yang memabukan, memakai dan atau pengedaran narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
 - d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja;
 - e) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - g) Dengan ceroboh atau dengan sengaja merusak barang milik perusahaan, ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya;
 - h) Membongkar dan membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara;
 - i) Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Tetapi kesalahan berat tersebut harus didukung bukti menurut UU No 13 Tahun 2003 Pasal 158 ayat (2) seperti: Pekerja atau buruh tertangkap tangan; Adanya pengakuan pekerja atau buruh yang bersangkutan; Serta

⁶⁰ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Djambatan.1983), hal.115-116.

bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Apabila pekerja atau buruh tidak menerima PHK dengan alasan melakukan kategori kesalahan berat seperti tersebut diatas maka pekerja atau buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan kelembagaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Gugatan tersebut dapat dilakukan dalam waktu satu tahun dan kalau lebih dari satu tahun sudah kadaluwarsa.

2) Pekerja atau buruh melanggar disiplin (Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003)

Dalam suatu hal apabila pekerja atau buruh melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan setelah diberikan peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut. Dalam hal Surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka Surat peringatan pertama berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan.

Surat peringatan yang sebagaimana dimaksud di atas masing-masing berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Masing-masing Surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau peraturan kerja bersama. Apabila pekerja atau buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka pengusaha dapat menerbitkan Surat peringatan kedua yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkan peringatan kedua.

Dalam suatu hal apabila pekerja atau buruh masih melakukan pelanggaran maka pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga atau peringatan terakhir yang berlaku selama enam bulan sejak diterbitkan Surat

peringatan ketiga. Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja atau buruh kembali melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja maka pengusaha dapat melakukan PHK. Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui maka apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka surat peringatan yang diterbitkan oleh pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama demikian juga berlaku bagi peringatan kedua dan ketiga.

Di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir, pengusaha dapat melakukan PHK.

Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja atau buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan disisi lainnya, dan waktu 6 (enam) bulan merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja atau buruh yang bersangkutan.

Pekerja atau buruh yang mengalami PHK dengan alasan sebagaimana tersebut di atas, berhak memperoleh uang pesangon sebesar satu kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) UU 13 Tahun 2003.

- 3) Terjadinya perubahan status penggabungan penutupan perusahaan atau pailit (Pasal 163 dan 165 UU No. 13 Tahun 2003)

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/ buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan apabila pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka pekerja atau buruh yang bersangkutan

berhak atas uang pesangon sebesar satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 13 Tahun 2003.

Sebaliknya apabila pengusaha menolak pekerja/ buruh untuk bekerja atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

4) Perusahaan tutup

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian terus-menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa (*forsemajeur*) dengan ketentuan pekerja atau buruh berhak uang atas pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 13 Tahun 2003. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud di atas harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

5) Perusahaan melakukan efisiensi

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*forsemajeur*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi maka pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 13 Tahun 2003.

6) Pekerja mangkir Lima hari kerja berturut-turut (Pasal 168 UU No. 13 Tahun 2003)

Pekerja atau buruh yang mangkir selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah di panggil dua kali secara patut dan tertulis dapat diputuskan hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud di atas harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/ buruh masuk bekerja. PHK sebagaimana dimaksud diatas pekerja/buruh yang bersangkutan menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Apabila PHK yang dilakukan oleh pengusaha tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas maka PHK tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan pekerja atau buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Dalam hubungan dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, dikatakan bahwa terdapat alasan-alasan yang dapat membenarkan suatu pemutusan hubungan kerja oleh majikan atau pengusaha atas diri pekerja, antara lain :

a. Alasan ekonomi.

- 1) Menurunnya hasil produksi dapat pula disebabkan oleh beberapa factor, misalnya :
 - a) Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan
 - b) Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan.
 - c) Menurunnya persediaan bahan dasar.
 - d) Tidak lakunya produksi yang lebih dahulu dilemparkan ke pasaran dan sebagainya, yang semua ini secara langsung maupun tidak langsung mengakibatkan kerugian.
- 2) Merosotnya penghasilan perusahaan yang secara langsung mengakibatkan kerugian pula.

- 3) Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut membayar upah atau gaji atau imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
 - 4) Dilaksanakan rasionalisasi atau penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan bersangkutan.⁴³
- b. Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, misalnya :
- 1) Karena keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja.
 - 2) Karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya.
 - 3) Karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan pekerjaan selama ini. Adapun perusahaan atau majikan yang secara langsung mempekerjakan para karyawan selama ini hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan yang lain yang menjadi penyelenggara atau pengada lapangan pekerjaan tersebut.
 - 4) Karena meninggalnya majikan dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.
- 2) PHK Atas Permintaan Pekerja atau Buruh

Pekerja atau buruh mengundurkan diri (Pasal 162 UU No. 13 tahun 2003). Pekerja atau buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Bagi pekerja atau buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara tidak langsung. Selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

⁴³ A.Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, (Jakarta : Pradnya Paramita, 1987), hal. 15

Pekerja/ buruh yang mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:⁶¹

- 1) Harus mengajukan permohonan diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari kerja sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- 2) Tidak terikat dalam ikatan Dinas.
- 3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri.

Selain itu pekerja atau buruh dapat mengajukan putusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana diatur dalam Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu sebagai berikut:

- a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja atau buruh;
- b) Membujuk dan atau menyuruh pergi pekerja atau buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c) Tidak membayar upah pekerja tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih.
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh;
- e) Memerintahkan pekerja atau buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan atau memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja atau buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

3) PHK Yang Putus Demi Hukum

Pemutusan demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja bukan karena diputuskan oleh pihak buruh/pekerja, juga bukan oleh pihak pengusaha/majikan dan bukan diputuskan oleh pengadilan. Tetapi pemutusan hubungan kerja dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan dari semua pihak baik pihak buruh, pihak majikan maupun pengadilan.

Dalam Pasal 1630 3 KUHP, ayat (1) habisnya waktu dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan ayat (2) buruh meninggal dunia. Hubungan kerja

⁶¹ Republik Indonesia (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 162 (3)

berakhir demi hukum apabila habis waktunya dan ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan majikan atau dalam peraturan perundang-undangan atau menurut kebiasaan. Hubungan kerja diadakan untuk waktu tertentu, jika terakhirnya dikaitkan dengan kejadian yang tidak semata-mata tergantung pada kehendak salah satu pihak,⁴⁴ seorang pekerja yang bekerja untuk pekerjaan tertentu sampai selesainya pekerjaan tertentu. Dalam hal perjanjian kerja diadakan untuk waktu tertentu, akan tetapi hanya dapat dinyatakan berakhir pada hari-hari tertentu. Hari tersebut sebagai hari terakhir dari suatu jangka waktu tertentu, maka perjanjian kerja tersebut diadakan untuk waktu tertentu.

- a) Jika pernyataan waktu pengakhiran perjanjian kerja tercantum tertulis atau terdapat dalam peraturan perusahaan/majikan.
- b) Jika menurut peraturan perundang-undangan atau menurut kebiasaan, termasuk dalam hal waktu lamanya hubungan kerja ditetapkan sebelumnya, diharuskan adanya pernyataan pengakhiran itu. Sedang kedua belah pihak, jika diperbolehkan dengan perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan/majikan tidak mengadakan penyimpangan. Jika perjanjian kerja setelah waktunya habis itu, diteruskan oleh kedua belah pihak tanpa bantahan, secara diam-diam, berarti hubungan kerja tersebut diadakan lagi atau diteruskan untuk waktu yang sama, tetapi paling lama untuk satu tahun dengan syarat-syarat yang sama. Hubungan kerja yang diperpanjang itu berlangsung untuk waktu kurang dari enam bulan, hubungan kerja tersebut disamakan dengan perjanjian kerja untuk waktu tak tertentu. Bila disyaratkan pernyataan pengakhiran, tetapi tidak dilakukan tepat pada waktunya maka hubungan kerja tersebut telah diperpanjang secara diam-diam oleh kedua belah pihak.

Pemutusan hubungan kerja yang batal demi hukum meliputi PHK karena pensiun dan pekerja meninggal dunia.

- 1) PHK karena pensiun (Pasal 167 UU No. 13 Tahun 2003)

⁴⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Djambatan, 1983), hal. 165

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh karena memasuki usia pensiun. Apabila pengusaha telah menyertakan pekerja atau buruh dalam program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha maka pekerja atau buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Apabila besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun ternyata lebih kecil dari jumlah uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) maka pengusaha wajib membayar kekurangannya.

Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun maka pekerja/ buruh yang mengalami PHK karena usia pensiun, pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/ buruh, uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4).

2) Pekerja karena meninggal dunia (Pasal 166 UU No. 13 Tahun 2003).

Dalam hal hubungan kerja berakhir dalam hal pekerja atau buruh meninggal dunia maka pengusaha memberikan kepada ahli warisnya sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan dua kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), satu kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)

4) PHK yang dilakukan oleh Pengadilan, akibat adanya tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha (Pasal 160 UU No. 13 Tahun 2003)

Dalam hal pekerja atau buruh di tahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindakan pidana bukan atas pengaduan pengusaha maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja atau buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Untuk satu orang tanggungan 25 % dari upah
- 2) Untuk dua orang tanggungan 35 % dari upah
- 3) Untuk tiga orang tanggungan 45 % dari upah
- 4) Untuk empat orang tanggungan 50 % dari upah

Keluarga pekerja atau buruh yang menjadi tanggungan adalah istri atau suami, anak atau orang yang sah yang menjadi tanggungan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Bantuan sebagaimana di maksud diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja atau buruh di tahan oleh pihak berwajib.

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh selama 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud diatas, PHK yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan seperti tersebut diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja atau buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima pekerja atau buruh.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja/ buruh dalam suatu proses produksi barang dan jasa tidak selamanya berjalan dengan lancar/ baik, sering terjadi hambatan-hambatan yang memungkinkan terjadinya PHK baik yang bersifat *intern* maupun *ekstern*, sebagai berikut:⁶²

- 2) Faktor-faktor yang bersifat *intern*:
 - a) Pelanggaran disiplin
 - b) Pekerja melanggar hukum atau merugikan perusahaan seperti penggelapan, pencurian, dan melalaikan kewajiban secara serampangan, adanya itikad tidak baik dari pekerja
 - c) Rasionalisasi
 - d) Pekerja tidak cakap melaksanakan pekerjaan

⁶² Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta: PT Bina Sumber Daya Manusia, 1995), hal. 237-238.

- e) Adanya itikad kurang baik dari pihak pengusaha misalnya selalu mengganti pekerja baru yang lebih murah gajinya atau tidak senang terhadap aktivitas pekerja dalam serikat pekerja.
- f) Keinginan pekerja untuk pindah ketempat lain yang kondisinya lebih baik.
- g) Keinginan untuk memperoleh uang pesangon dan uang kompensasi dengan cara membuat ulah agar hubungan kerja diputus oleh pengusaha.
- h) Hubungan kerja putus dengan sendirinya dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.

3) Faktor-faktor yang bersifat *ekstern*

Faktor ekstern yaitu keadaan atau kejadian di luar kemampuan pengusaha atau pekerja yang menyebabkan perusahaan tutup sebagian atau seluruhnya sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja, misalnya:

- a) Pengaruh resesi ekonomi dunia.
- b) Kebijakan pemerintah
- c) Bencana alam, dan lain-lain.

Akibat terjadinya PHK tidak saja merugikan pekerja, tetapi juga merugikan pengusaha bahkan juga masyarakat:⁶³

- a. Bagi pekerja PHK merupakan permulaan kesengsaraan bagi hidupnya beserta keluarga karena dengan adanya PHK berarti pekerja kehilangan pekerjaan dan menjadi pengangguran.
- b. Bagi pengusaha dengan adanya PHK berarti akan menerima karyawan baru yang belum begitu berpengalaman. Dalam hal ini pengusaha masih perlu mengadakan pendidikan kepada pekerja yang bersangkutan.
- c. Sedangkan bagi masyarakat terjadinya PHK dimana pekerja sulit untuk mendapatkan pekerjaan kembali maka akan menimbulkan pengangguran baru yang dapat mengakibatkan keresahan sosial dan meningkatnya tindak kejahatan.

⁶³ Y. W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *PHK dan Pemogokan*, (Jakarta: PT Bina Aksara.1988), hal. 23.

Beberapa ketentuan teknis dalam PHK Pasal 153 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 meliputi:

- 1) Larangan melakukan pemutusan hubungan kerja
 - 1) Pekerja/ buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus;
 - 2) Pekerja atau buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena melakukan kewajiban terhadap Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - 3) Pekerja atau buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
 - 4) Pekerja atau buruh menikah;
 - 5) Pekerja atau buruh perempuan hamil, melahirkan, keguguran, dan menyusui;
 - 6) Pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama;
 - 7) Pekerja atau buruh memberikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat atau serikat buruh di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Sama;
 - 8) Pekerja atau buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - 9) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik dan status perkawinan;
 - 10) Pekerja atau buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut Surat keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- 2) PHK tidak perlu ada penetapan/ izin Pasal 154 UU No 13 Tahun 2003:
 - 1) Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja (masa percobaan Paling lama tiga bulan) yang tercantum dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;

- 2) Pekerja atau buruh mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- 3) Pekerja atau buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
- 4) Pekerja meninggal dunia.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima:

- 3) Uang pesangon (Pasal 156 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003)

Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima pekerja dengan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (Lima) tahun, 5 (Lima) bulan upah;
- 6) Masa kerja 5 (Lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

- 8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - 9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun sebesar 9 (sembilan) bulan upah;
- 4) Uang penghargaan masa kerja (Pasal 156 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003)

Uang penghargaan masa kerja adalah uang penghargaan pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Penghitungan uang penghargaan masa kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - 3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - 7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - 8) Masa Kerja 24 (dua puluh empat) tahun ke atas sebesar 10 (sepuluh) bulan upah.
- 5) Uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (4) UU No 13 Tahun 2003)

Uang penggantian hak adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, biaya perjalanan pulang ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja adalah sebagai berikut:

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja atau buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja atau buruh diterima bekerja dengan biaya perusahaan;
- 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan atau uang masa penghargaan kerja bagi pekerja yang memenuhi syarat.
- 4) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturanperusahaan atau perjanjian kerja bersama.

II.2 Perkembangan Sistem Perburuhan Indonesia

Lahirnya system perburuhan berkaitan erat dengan hukum perburuhan, dimana kedua hal tersebut terkait erat dengan Revolusi Industri yang terjadi di Eropa, khususnya di Inggris pada abad ke-19. Revolusi Industri yang ditandai dengan penemuan mesin uap telah mengubah secara permanen hubungan buruh-majikan. Penemuan mesin juga telah mempermudah proses produksi.

Keprihatinan utama dari system perburuhan tersebut yang kemudian mendasari lahirnya hukum perburuhan adalah buruknya kondisi kerja dimana buruh anak dan perempuan bekerja di pabrik tenun atau tekstil dan pertambangan yang sangat membahayakan kesehatan dan keselamatan diri mereka.

Kondisi tersebut kemudian melahirkan system perburuhan yang dituangkan dalam substansi undang-undang, upaya Negara untuk memberikan perlindungan pada kesehatan dan keselamatan kerja melalui hukum tidak berjalan dengan mulus. Karena saat berlangsung revolusi industry, teori social yang dominan adalah faham liberalism dengan doktrin *laissez-faire*.⁴⁵

Dalam doktrin ini Negara tidak boleh melakukan intervensi ke dalam bidang ekonomi kecuali untuk menjaga keamanan dan ketertiban. Konsep Negara

⁴⁵ Tim Pengajar, *Hukum Perburuhan, HUKUM Perburuhan Buku Ajar 4*, (Depok : FH-UI, 2000), hal. 87

yang dominan waktu itu adalah Negara Penjaga Malam (*the night-watchman-state*). Karena itulah upaya pemerintah untuk melindungi buruh mendapat perlawanan keras dari kelompok pengusaha dan para intelektual pendukung *laissez-faire* terutama Adam Smith. Mereka menuduh intervensi pemerintah melanggar kebebasan individual dalam melakukan aktivitas ekonomi dan kebebasan menjalin kontrak.⁴⁶

Oleh karena itu dapat dipahami bahwa hukum perburuhan yang melindungi buruh adalah hasil desakan para pembaharu di dalam maupun di luar parlemen. Secara perlahan, munculnya hukum perlindungan buruh merupakan bukti bahwa secara social doktrin *laissez-faire* mulai ditinggalkan atau setidaknya tidak lagi dapat diterapkan secara mutlak. Mulai muncul kesadaran bahwa Negara harus intervensi dalam hubungan buruh-majikan.

Kesadaran baru ini ditandai dengan munculnya teori social yang ingin mengimbangi gagasan di balik doktrin *laissez-faire*. Misalnya M.G. Rood berpendapat bahwa undang-undang perlindungan buruh merupakan contoh yang memperhatikan ciri utama hukum social yang didasarkan pada teori ketidakseimbangan kompensasi.

Teori ini bertitik tolak pada pemikiran bahwa antara pemberi kerja dan penerima kerja ada ketidaksamaan kedudukan secara social-ekonomis. Penerima kerja sangat tergantung pada pemberi kerja. Maka hukum perburuhan memberi hak lebih banyak kepada pihak yang lemah daripada pihak yang kuat. Hukum bertindak “tidak sama” kepada masing-masing pihak dengan maksud agar terjadi suatu keseimbangan yang sesuai. Hal ini dipandang sebagai jawaban yang tepat terhadap rasa keadilan umum.

Di Indonesia perjuangan kaum buruh untuk memperoleh hak-haknya secara layak sebenarnya telah lama dilakukan. Pada 1920, untuk pertama kalinya di Indonesia kaum buruh secara terorganisasi memperingati Hari Buruh untuk memprotes kebijakan kaum pengusaha (pemilik modal) yang secara sepihak mengecilkan peran kaum buruh dalam factor produksi.

⁴⁶ *Ibid*, hal. 100

Gerakan tersebut mempunyai satu tujuan yaitu menuntut perbaikan nasib kaum buruh menjadi lebih layak dalam menutupi kebutuhan hidup sehari-hari, sebab nasib kaum buruh selalu saja mengenaskan. Kaum buruh dijadikan alat penarik kepentingan modal asing dan investasi asing demi meraih keuntungan sepihak, yaitu penguasa dan pengusaha.

Gambaran perburuhan di Indonesia secara umum menempatkan buruh dalam posisi yang tidak menyenangkan, menjadi buruh (karyawan rendahan) di Indonesia tentu bukan impian. Tingginya jumlah buruh tidak berarti profesi ini disukai oleh banyak orang, menjadi buruh adalah keterpaksaan. Ini lantaran pekerjaan sebagai buruh tidak menyediakan kehidupan yang layak. Upah rendah, kondisi kerja buruh, jam kerja kelewat panjang, jaminan social tidak memadai, jaminan hukum tidak pasti, jaminan kesehatan dan mutu keselamatan kerja yang jauh dari kondisi ideal dan sebagainya.

Kondisi umumnya tidak jarang mendapat perlawanan dari kaum buruh itu sendiri berupa unjuk rasa dan pemogokan, menjadi cara tersebut satu-satunya jalan yang ditempuh kaum buruh dimana-mana untuk memperbaiki kondisi mereka. Dengan bentuk perlawanan tersebut bukanlah penyelesaian masalah bagi buruh, tetapi merupakan masalah baru bagi buruh itu sendiri. Ibarat bumerang, ia melukai tuannya sendiri.

Pemerintah cenderung melihat unjuk rasa dan pemogokan itu bukan sebagai penyaluran aspirasi tetapi sebagai “makar”. Mereka tidak saja digebuk dengan interogasi, penyiksaan, pemecatan dan terror yang semuanya dilakukan dengan cara tersembunyi.

Realitas diatas terjadi karena Rezim Orde Baru di Indonesia mendorong pertumbuhan ekonomi yang menumpukan kekuasaan pada tangan beberapa individu, sehingga memungkinkan praktek yang membuat buruh rentan terhadap eksploitasi yang seringkali disengaja oleh para atasan mereka. Keluhan pelecehan seksual dan kekerasan fisik yang dilakukan para atasan hila terbungkam.

Pemecatan dapat dilakukan tiba-tiba tanpa penjelasan. Buruh memiliki jam kerja yang sangat panjang bahkan hingga melampaui batas lelah maupun batas

ketahanan tubuh. Atas nama keamanan dan pertumbuhan ekonomi, buruh Indonesia kehilangan kebanyakan hak mereka, dan mereka yang bicara dibungkam.

Menurut Arief W Jati perubahan politik Indonesia membawa harapan akan reformasi bagi para buruh Indonesia. Dengan melatih dan mendidik buruh dan menghubungkan mereka dalam jaringan kerja nasional, Arief memperkuat posisi tawar buruh pabrik yang secara aktif melawan kebijakan dan praktek yang menekan di tempat kerja mereka.⁴⁷

Menyimak perkembangan perburuhan di Indonesia maka indikatornya terletak pada kebijakan yang sudah ada dan akan diadakan. Sejarah tentang pengaturan perburuhan di Indonesia sebenarnya mengalami dinamika yang cukup menarik. Pada masa Orde Lama kecenderungan pengaturan perburuhan tentu tidak sama dengan masa Orde Baru maupun Orde Reformasi. Adapun aturan hukum tersebut ialah :

a. Hukum Materil :

- 1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 Tentang Undang-Undang Kerja.
- 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Undang-Undang Kecelakaan Kerja
- 3) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan
- 4) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja
- 5) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- 6) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Kerja
- 7) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Tenaga Kerja di Perusahaan
- 8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja
- 9) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

b. Hukum Formil :

⁴⁷ www.asoka.or.id

- 1) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan/Industrial
- 2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutus Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Sistem perburuhan tersebut tentu tidak sekedar dilihat dari kuantitas peraturan tentang perburuhan seperti diatas, karena kita boleh berbangga bahwa pengaturan tentang perburuhan sepertinya cukup menjadi perhatian pemerintah.

Namun demikian seperti dikemukakan oleh Agus Sudono, peraturan-peraturan dasar tentang hubungan perburuhan hingga kini belum mencerminkan kebutuhan akan industrialisasi dan pembangunan social-ekonomi nasional. Artinya bahwa sebenarnya secara substantive peraturan perburuhan Indonesia belum mampu menjawab persoalan perburuhan yang ada.⁴⁸

Padahal kalau menyimak perkembangan pengaturan perburuhan seperti yang ada dalam tabel maka sebenarnya sudah berjalan 55 tahun sejak Indonesia merdeka. Ini didasarkan dari mulai diaturnya soal perburuhan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Undang-Undang Kerja. Namun demikian, lamanya waktu ternyata juga tidak selalu menunjukkan kualitas system pengaturan di Indonesia.

Sejauh ini persoalan yang mempengaruhi dari pengaturan perburuhan tergantung dengan kepentingan penguasa. Oleh karena itu, dibawah ini akan dijelaskan hubungan antara kepentingan penguasa pada orde tertentu terhadap pengaturan perburuhan di Indonesia.

Paradigma ketenagkerjaan Orde Baru menyakini, pertumbuhan ekonomi yang tinggi akan dengan sendirinya menyebar (multiflier effect), sehingga mampu menciptakan lapangan kerja dalam jumlah yang sebanding. Pengaturan perburuhan tentu secara substansi tidak terlepas dari paradigam tersebut. Oleh karenanya pengaturan perburuhan diarahkan untuk menjamin konsep pembangunan yang dianut kebijakan Orde Baru. Hal ini ditunjukkan dengan upaya agar hubungan perburuhan tidak menghambat stabilitas politik, ekonomi, dan keamanan yang berperan terhadap pengembangan investasi di Indonesia.

⁴⁸ Agus Sudono, *Op.Cit*, hal. 1

II.3 Perkembangan Penyelesaian Hubungan Industrial di Indonesia.

Secara umum terdapat lima hubungan industrial, yaitu sebagai berikut:⁴⁵

- a. Sistem hubungan industrial atas dasar kegunaan (utility system). Pada system ini hubungan perburuhan diatur sedemikian rupa sehingga utility buruh dapat digunakan sepenuhnya. Ada kebijaksanaan full employment of man power. Buruh diberi upah dan jaminan yang tinggi apabila ia dapat memberikan tenaganya dengan maksimal. Tenaga mereka diperas untuk mencapai produksi yang sebesar-besarnya.
- b. Sistem hubungan industrial atas dasar demokrasi (democratic system). Yang mengutamakan konsultasi atau musyawarah antara buruh dan majikan.
- c. Sistem hubungan industrial atas dasar kemanusiaan (human system) dimana tidak begitu diperhitungkan peningkatan produktivitas dan efisiensi.
- d. Sistem hubungan industrial atas dasar komitmen seumur hidup (life long commitment/life time employment). System ini terdapat di Jepang. Buruh cenderung setia kepada majikan, baik perusahaan dalam keadaan untung atau rugi. Buruh mempunyai disiplin yang tinggi, bekerja keras dengan penuh dedikasi. Di pihak lain majikan memperlakukan buruhnya sebagai anak dan dianggap keluarga, dengan memberikan fasilitas-fasilitas.
- e. Sistem hubungan industrial atas dasar perjuangan kelas. Muncul atas ide dari Karl Marx dimana terdapat pertentangan kelas pemilik modal (kapitalis) dengan kelas buruh (proletar). Semakin tajam pertentangan maka semakin cepat diselesaikan dengan membinasakan kapitalis oleh kelas proletar yang lapar yang menuntut keadilan.

Hubungan industrial pada dasarnya dilaksanakan oleh majikan/pemberi kerja dengan buruh/penerima kerja. Majikan dalam melaksanakan hubungan industrial dapat meliputi majikan perorangan, perkumpulan orang, badan hukum atau gabungan atau asosiasi pengusaha. Buruh dalam melaksanakan hubungan industrial juga dapat diartikan serikat pekerja/serikat buruh dan gabungan serikat pekerja. Pelaksanaan hubungan industrial yang baik selalu diawasi oleh pemerintah.

⁴⁵ Santanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartit)*, (Jakarta : Tenaga Kerja Indonesia, 1999), hal. 187-221

Objek dari hubungan industrial tertuang di dalam perjanjian kerja, perjanjian perburuhan/kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Secara ideal adalah yang tertuang dalam KKB atau PKB. PKB pada intinya memuat syarat-syarat kerja yang meliputi dua pokok, yaitu terjadinya peningkatan produktivitas dan terjaminnya kesejahteraan buruh.

Hubungan industrial akan dikatakan berhasil apabila terjadi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Hubungan industrial dikatakan tidak berhasil apabila timbul perselisihan perburuhan, terjadi pemutusan hubungan kerja, terjadi pemogokan atau pengrusakan barang dan tindak pidana lainnya.

Berkenaan dengan pengaturan perselisihan perburuhan dalam sejarah perkembangan, pengaturan telah dilakukan 4 (empat) peraturan undang-undang, yakni :

- (1) KUH Perdata Buku III Bab 7A bagian kelima tentang Pelbagai Cara Berakhirnya Hubungan Kerja, mengatur soal PHK.

KUH Perdata Buku III Bab 7A bagian kelima ini terdiri 22 pasal yaitu Pasal 1603 e sampai dengan Pasal 1603 w. Dari ketentuan yang ada dapat diketahui mengenai prinsip yang dianut yaitu :

Majikan dapat mengakhiri hubungan kerja tanpa ijin dari pengadilan bahkan karena alasan mendesak majikan dapat mengakhiri hubungannya, sebagaimana disebut dalam Pasal 1603 yang berbunyi :

- (1) Bagi majikan dipandang sebagai alasan mendesak dalam arti pasal yang lalu, adalah perbuatan, sifat atau tingkah laku buruh yang sedemikian rupa sehingga mengakibatkan bahwa adalah tidak layak mengharapkan dari pihak majikan untuk meneruskan hubungan kerja.
- (2) Alasan mendesak dapat dipandang antara lain :
 - a. Jika buruh pada waktu mengadakan perjanjian mengelabui majikan dengan memperlihatkan surat keterangan palsu atau yang dipalsukan atau kepada majikan dengan sengaja memberikan penjelasan palsu mengenai cara berakhirnya hubungan kerja yang lalu;
 - b. Jika ia ternyata tidak mempunyai kemampuan atau kesanggupan sedikitpun untuk pekerjaan yang telah dijanjikan.

- c. Jika, ia meskipun telah diperingatkan, selalu menuruti kesukaannya. Minimum sampai mabok, mengisap madat di luar batas atau suka melakukan perbuatan lain untuk melampiaskan hawa nafsunya.
- d. Jika ia dipersalahkan melakukan pencurian, penggelapan, penipuan atau kejahatan lainnya yang mengakibatkan ia tidak patut lagi mendapat kepercayaan dari majikan.
- e. Jika ia menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan pihak majikan, anggota keluarga atau anggota rumah tangga majikan atau teman sekerjanya.
- f. Jika ia atau mencoba membujuk majikan, anggota keluarga atau anggota rumah tangga majikan atau teman sekerjanya untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau tata susila.
- g. Jika ia dengan sengaja atau meskipun telah diperingatkan dengan serampangan merusak barang milik majikan atau menempatkan barang milik majikan terancam oleh bahaya besar.
- h. Jika ia dengan sengaja atau meskipun telah diperingatkan dengan serampangan menempatkan dirinya sendiri atau orang lain terancam oleh bahaya besar.
- i. Jika ia mengumumkan seluk beluk rumah tangga atau perusahaan majikan yang ia harusnya merahasiakan.
- j. Jika ia berkeras kepala menolak memenuhi perintah yang wajar yang diberikan kepadanya oleh atau nama majikan.
- k. Jika ia karena sengaja atau serampangan menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.

Tidak adanya kewajiban memberi pesangon bagi buruh yang di PHK, yang ada hanya ganti rugi apabila majikan melakukan PHK tanpa alasan yang sah dan hal ini juga berlaku bagi buruh yang mengakhiri hubungan kerja tanpa alasan yang sah, sebagaimana disebut dalam Pasal 1603q sebagai berikut :

- (1) Ganti rugi termaksud pada pasal 1603k dan 1603m, dalam hal hubungan kerja diadakan atau dipandang diadakan untuk waktu tertentu, adalah sama dengan jumlah upah yang harus dibayar sampai hari berikut hari putusya hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran; dalam hubungan kerja diadakan untuk waktu tertentu ganti rugi itu adalah sama dengan jumlah upah untuk jangka waktu hubungan kerja menurut pasal 160e dan 1603f seharusnya berlangsung terus. Dengan upah disini dimaksud bagian tersebut pada angka 1 dan 7 pasal 1601p.
- (2) Dalam hal upah buruh baik seluruhnya maupun sebagian tidak ditetapkan menurut jangka waktu, maka berlaku termaksud pada pasal 1601o.
- (3) Tiap janji yang diperjanjikan suatu ganti rugi yang lebih rendah bagi pihak buruh, adalah batal
- (4) Dalam perjanjian tertulis dalam peraturan majikan dapat ditetapkan ganti rugi yang lebih tinggi jumlahnya.
- (5) Pengadilan berwenang untuk menetapkan ganti rugi termaksud pada ayat pertama dan keempat pasal ini. Pada jumlah yang lebih rendah jika menurut pendapatnya ganti rugi adalah terlalu tinggi.
- (6) Atas ganti rugi yang harus dibayar itu, dikenakan bunga sebesar enam persen setahun terhitung sejak hari hubungan kerja diakhiri.

Penyelesaian perselisihan PHK yang dianut oleh KUH Perdata adalah didasari atas kerangka pemikiran bahwa hubungan antara majikan dan buruh merupakan hubungan didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja serta tidak menganut adanya jaminan kepastian tetap kerja sehingga model hubungan yang dianut lebih dekat dengan conflict model

- (2) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, mengatur soal PHI.

Pengertian Perselisihan Perburuhan (PHI) menurut Pasal 1 ayat (1) huruf c UU No. 22 Tahun 1957 adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Ditinjau menurut sifatnya perselisihan perburuhan dibedakan menjadi dua yakni :

- 1) Perselisihan perburuhan kolektif, yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/buruh, karena tidak adanya persesuaian faham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
- 2) Perselisihan perburuhan perorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dengan pengusaha/majikan. Perselisihan ini tidak dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang perselisihan perburuhan, seperti halnya dengan perselisihan lainnya mengenai dua penyelesaian, yakni pertama, penyelesaian secara suka rela yaitu penyelesaian secara damai oleh mereka yang berselisih sendiri baik tanpa maupun dengan bantuan pihak ketiga, dan kedua, penyelesaian secara wajib yaitu penyelesaian secara tidak damai diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1954 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, mengatur PHK.

Undang-Undang ini mengatur tentang prosedur izin pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. Sebagaimana diketahui bahwa undang-undang ini menganut jaminan kepastian tetap kerja (job security) sehingga pola hukumnya yang dianut adalah conflict model sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 9, yang berbunyi, "pemutusan hubungan kerja tanpa izin seperti tersebut pada Pasal 3 adalah batal karena hukum".

Berdasarkan bunyi pasal tersebut maka setiap pemutusan hubungan kerja harus terlebih dahulu memohon izin kepada P4D/P4P dengan alasan-alasan setelah segala upaya untuk pencegahan PHK serta dilakukan perundingan dengan serikat buruh atau buruhnya sendiri.

Pemutusan hubungan kerja dapat bersifat perorangan (kurang dari 10 orang) dengan mengajukan izin kepada P4D, sedangkan kalau masal (lebih dari 10 orang) permohonan izin langsung kepada P4P.

Sesuai Pasal 7 ayat (3) penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa dan anti kerugian lainnya di dalam peraturan menteri perburuhan dan terakhir diatur dalam Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000.

Secara yuridis buruh tidak dapat mengajukan permasalahan PHK kepada P4D/P4P, sebab undang-undang ini hanya mengatur izin PHK dari pengusaha. Apabila pengusaha melakukan PHK tanpa izin maka upaya yang dapat dilakukan adalah melakukan pengaduan kepada pengawas. Dalam praktek P4D/P4P menerima pengaduan buruh tentang PHK untuk diperiksa dan diputus.

4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, mengatur soal PHK dan PHI.

II.4 Sarana Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 103 menentukan sarana hubungan industrial, sebagai berikut :

- a. Serikat pekerja/serikat buruh

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun atau mengelola keuangan serta bertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mgogo.

- b. Organisasi pengusaha.

Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- c. Lembaga Kerja Sama Bipartit.

Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartite. Lembaga kerja sama bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartite terdiri atas unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk

oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

d. Lembaga Kerja Sama Tripartit.

Lembaga ini memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

e. Peraturan perusahaan

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama. Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha
- 2) Hak dan kewajiban pekerja/buruh
- 3) Syarat kerja
- 4) Tata tertib perusahaan
- 5) Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 tahun dan wajib diperbarui setelah habis masa berlakunya.

f. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah.

g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 136 Undang-Undang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai maka pengusaha dan pekerja dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

II.5 Perlindungan Hukum Dalam Pencegahan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

II.5.1 Perlindungan Hukum bagi Pekerja/Buruh

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja.

Pengertian pekerja berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 3, UU No 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.. Iman Soepomo menyebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan upah.⁶⁴ Sedangkan tenaga kerja berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

⁶⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta. Djambatan, 1974), hal. 6.

Jumlah tenaga kerja yang tersedia di Indonesia tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Jumlah tenaga kerja jauh lebih banyak dari pada jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Terlebih lagi dari sebagian besar tenaga kerja yang tersedia adalah yang berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali. Mereka kebanyakan adalah *unskillabour*, sehingga posisi tawar mereka adalah rendah.

Dalam rangka mengejar pertumbuhan ekonomi, salah satunya melalui industrialisasi, membawa akibat meletakkan posisi pemilik modal sebagai pelopor dan basis pendukung bagi keberhasilan pembangunan nasional, sebaliknya menempatkan pekerja pada posisi pemancing sektor penarik investasi sehingga nilai pekerja Indonesia lebih rendah daripada nilai pekerja luar negeri.⁶⁵ Kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan seolah-olah kurang memperhatikan nasib pekerja. Hal ini ditunjang dengan adanya doktrin stabilitas yang semakin memperlemah posisi tawar buruh.⁶⁶

Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja / buruhnya. Buruh dipandang sebagai obyek. Buruh dianggap sebagai faktor ektern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutip yang menjadikan perusahaan.⁶⁷

Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja / buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum propinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk

⁶⁵ M Zaidun, *Relasi antara negara dan masyarakat (buruh dalam konteks kriminalisasi dan viktimisasi)*, (Malang : Arena Hukum, Nomor, 2 Tahun 1, Juli 1997, Universitas Brawijaya, 1997), hal 23.

⁶⁶ Mansour Fakhri, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 1997), hal. 46

⁶⁷ HP Rajagukguk, *Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan (co-determination)*, makalah disampaikan pada orasi dan panel diskusi tanggal 20 September 2000, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, hal 3.

meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis.

Secara sosiologis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.⁶⁸ Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum menurut Philipus, "selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.⁶⁹

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu :⁷⁰

Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Bruggink membagi keberlakuan hukum menjadi tiga, yaitu keberlakuan faktual, keberlakuan normatif dan keberlakuan evaluatif / material. Keberlakuan faktual yaitu kaidah dipatuhi oleh para warga masyarakat/ efektif kaidah diterapkan dan ditegakkan oleh pejabat hukum; keberlakuan normatif yaitu kaidah cocok dalam sistim hukum herarkis, keberlakuan evaluatif yaitu secara empiris

⁶⁸ *Ibid*, hal.6.

⁶⁹ Philipus M. Hadjon, "*Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*", makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalis XV/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994., hal. 4

⁷⁰ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1993), hal.5

kaidah tampak diterima, secara filosofis kaidah memenuhi sifat mewajibkan karena isinya.⁷¹

II.5.2 Kebijakan Pemerintah Di Bidang Ketenagakerjaan

Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam UU No. 13 tahun 2003. Berdasarkan ketentuan pasal 2 UU No. 13 tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Hal ini dijelaskan lebih lanjut dalam penjelasannya, yaitu :

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 adalah :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

⁷¹ J.J.H. Bruggink, *Refleksi Tentang Hukum* (Alih Bahasa Arief Sidharta), (Bandung : Citra Aditya Bakti,1996), hal.157.

- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Penekanan pembangunan ketenagakerjaan pada pekerja mengingat bahwa pekerja adalah pelaku pembangunan. Berhasil tidaknya pembangunan teletak pada kemampuan, dan kualitas pekerja. Apabila kemampuan pekerja (tenaga kerja) tinggi maka produktifitas akan tinggi pula, yang dapat mengakibatkan kesejahteraan meningkat. Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.⁷²

II.5.3 Perlindungan Hukum Dalam Mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sebelum membahas tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang di putus hubungan kerjanya, perlu dikaji tentang hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pengertian hubungan kerja yaitu "Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah".

⁷² Machsoen Ali, *Sistem Pengupahan Untuk Pemenuhan Hidup Layak Sebagai Refleksi Hubungan Industrial Yang Kondusif* Yuridika, Volume 14 No. 13, Mei 1999, Unair, Surabaya, hal.162.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. "Pada pihak lainnya" mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan.⁷³

Hubungan kerja dilakukan oleh subyek hukum. Subyek hukum yang terikat dalam hubungan kerja ini adalah pengusaha dan pekerja. Pengertian pekerja/buruh berdasarkan pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu "Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 membedakan pengertian antara pengusaha, pemberi kerja dan perusahaan. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pengertian pemberi kerja yaitu "Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian pengusaha menurut pasal 1 angka 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan bukan miliknya;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 6 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pengertian perusahaan adalah:

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta

⁷³ Iman Soepomo, 1974, *Op.Cit.* hal. 1

maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja di dalam melaksanakan hubungan kerja diharapkan harmonis supaya dapat mencapai peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja. Untuk itu, para pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya:⁷⁴

- a) Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha;
- b) Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna); dan
- c) Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.

Agar kedua belah pihak dapat melaksanakan hubungan kerja dengan baik, tanpa adanya tindakan sewenang-wenang dari salah satu pihak maka diperlukan adanya campur tangan dari pemerintah dalam bentuk peraturan-perundang-undangan.

Adanya peraturan perundang-undangan ditujukan untuk pengendalian. Baik pemberi pekerja maupun yang diberi pekerjaan, masing-masing harus terkendali atau masing-masing harus menundukkan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan masing-masing sesuai dengan tugas dan wewenangnya, hingga keserasian dan keselarasan akan selalu terwujud.⁷⁵

Selama pelaksanaan hubungan kerja, tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja. Baik yang dilakukan atas inisiatif pengusaha atau atas

⁷⁴ Sunindhia, Y.W, dan Widayanti, Ninik, *Masalah PHK dan Pemogokan*, (Jakarta, PT. Bina Aksara, 1988), hal. 129.

⁷⁵ Gunawan Kertasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta. Sinar Grafindo, 1998), hal. 13.

inisiatif pekerja. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 25 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pengertian pemutusan hubungan kerja yaitu "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha". Berdasarkan ketentuan pasal 150 UU No. 13 Tahun 2003,

Pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus, dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selanjutnya sebagaimana diatur dalam Bab XII Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur secara khusus tentang pemutusan hubungan kerja, bahwa:⁷⁶

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

Sebagai amanat dari Undang-undang No 13 tahun 2003 Pemerintah dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran Nomor: SE. 643/MEN/PHI-PPHI/IX/2005 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan

⁷⁶ Lihat, Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kerja (PHK). Upaya untuk menghindari PHK dapat dilakukan melalui langkah-langkah alternatif antara lain sebagai berikut ;

- a) Melakukan efisiensi biaya produksi;
- b) Mengurangi upah pekerja/buruh di tingkat manajerial;
- c) Mengurangi waktu kerja lembur;
- d) Menawarkan kesempatan pensiun dini bagi pekerja/buruh yang sudah memenuhi syarat;
- e) Merumahkan untuk sementara waktu pekerja/buruh secara bergantian.

Untuk mengambil langkah-langkah sesuai alternatif tersebut di atas pengusaha hendaknya selalu melakukan konsultasi dengan serikat pekerja/serikat buruh atau wakil pekerja/buruh di perusahaan masing-masing. Apabila dengan cara-cara di atas PHK tetap tidak dapat dihindari dan pengusaha terpaksa melakukan PHK, maka PHK harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁷⁷

Pemutusan hubungan kerja memberikan pengaruh psikologis, ekonomis-finansiil bagi si pekerja beserta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. PHK harus diupayakan untuk dicegah.

Pengusaha dilarang melakukan PHK apabila didasarkan pada alasan-alasan berdasarkan pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu:

- 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/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;

⁷⁷ Lihat Surat Edaran Nomor: SE. 643/MEN/PHI-PPHI/IX/2005 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan 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, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.

Apabila PHK tidak dapat dicegah atau dihindari, maka pekerja yang di PHK oleh majikan sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya PHK akan mendapatkan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian. Kesemuanya itu dimaksudkan berfungsi sebagai jaminan pendapatan.

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja berhubungan dengan jaminan pendapatan (*income security*) bagi buruh yang kehilangan pekerjaan. Kiranya perlu diciptakan peraturan yang memuaskan mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja dengan memperhatikan kepentingan pihak pengusaha dan pihak buruh serta mengadakan penyelesaian yang layak dan patut serta dijiwai oleh nilai-nilai luhur Pancasila.⁷⁸

Berdasarkan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena alasan-alasan sebagai berikut :⁷⁹

⁷⁸ Djumaldi, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, (Jakarta, PT. Bina Aksara, 1987), hal. 88

⁷⁹ Asri Wijayanti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Diktat Kuliah Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya : Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, 2003), hal. 63.

- a) Pekerja melakukan kesalahan ringan;
- b) Pekerja melakukan kesalahan berat;
- c) Perusahaan tutup karena pailit;
- d) Force majeure;
- e) Adanya efisiensi;
- f) Perubahan status, milik, lokasi dan pekerja menolak;
- g) Perubahan status, milik, lokasi dan majikan menolak;
- h) Pekerja sakit berkepanjangan dan mengalami cacat akibat kecelakaan kerja.

Alasan dapat dibenarkan adanya PHK menurut Ridwan Halim dan Sunindhia yaitu :⁸⁰

- a. Menurutnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh beberapa faktor misalnya :
 - 1) Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan.
 - 2) Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan.
 - 3) Menurunnya persediaan bahan dasar.
 - 4) Tidak lakunya hasil produksi yang lebih dahulu dilemparkan ke pasaran dan sebagainya, yang semua ini secara langsung maupun tidak langsung mengakibatkan kerugian.
- b. Merosotnya penghasilan perusahaan, yang secara langsung mengakibatkan kerugian pula.
- c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut membayar upah atau gaji atau imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
- d. Dilaksanakan rasionalisasi atau penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan bersangkutan.

Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, misalnya :⁸¹

- a. Karena keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja;
- b. Karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya;

⁸⁰ Halim, A Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, (Jakarta. Pradnya Paramita, 1987), hal. 15

⁸¹ Sunindhia, *Op.Cit*, hal. 23

- c. Karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan pekerjaan selama ini ada. Sedangkan perusahaan atau majikan yang secara langsung mempekerjakan para karyawan selama ini hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan yang lain yang menjadi penyelenggara atau pengada lapangan pekerjaan tersebut;
- d. Karena meninggalnya majikan dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.

Alasan PHK itu di dalam prakteknya ada yang mengandung cacat yuridis, dalam arti ada hal-hal yang tidak benar di dalam dasar surat keputusan PHK oleh majikan.⁸² Pemutusan hubungan kerja yang tidak layak, antara lain:⁸³

- 1) Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya atau.
- 2) Jika alasannya PHK itu dicari-cari atau alasannya palsu.
- 3) Jika akibat pemberhentian itu adalah lebih berat dari pada keuntungan pemberhentian itu bagi majikan, atau.
- 4) Jika buruh diperhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang atau kebiasaan mengenai susunan staf dan tidak alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.

Surat Edaran Menaker Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan PHK Massal, disebutkan bahwa apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan hal-hal sebagai berikut :

- a) Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur.
- b) Mengurangi shift
- c) Membatasi/menghapuskan kerja lembur, mengurangi jam kerja
- d) Mengurangi hari kerja

⁸² Asri Wijayanti, "Perlindungan Hukum bagi Buruh yang di PHK di Perusahaan Swasta", *Prespektif Hukum*, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Hang Tuah, vol.2 no. 2. 2002, hal. 8

⁸³ Sunindhia, *Op.Cit*, hal. 29.

- e) Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu
- f) Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya.
- g) Memberikan pensiun yang sudah memenuhi syarat.

Berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja massal, terdapat empat tahap yang dapat dilakukan untuk menangani PHK massal, antara lain :⁴⁶

- a. Tahap I : Penyelamatan melalui peningkatan usaha, efisiensi, dan penghematan-penghematan antara lain dengan :
 - 1) Mengurangi shift
 - 2) Membatasi/menghapus kerja lembur
 - 3) Mengurangi jam kerja
 - 4) Meningkatkan usaha dengan peningkatan efisiensi dan penghematan
 - 5) Meliburkan karyawan secara bergilir untuk sementara waktu.
- b. Tahap II : Persiapan PHK
 - 1) Mengajukan izin prinsip PHK disertai hasil audit keuangan dari akuntan publik ke Menaker melalui suatu organisasi.
 - 2) Ada izin prinsip, selanjutnya dilakukan pengunduran diri secara sukarela dengan penawaran kompensasi yang menarik.
- c. Tahap III : Proses PHK

Dilaksanakan upaya penyelesaian secara bipartit, tripartid, P4D, P4P atau Menaker.
- d. Tahap IV : Penyaluran dan Penampungan

Pendaftaran kepada bursa kesempatan kerja dan diusahakan kesempatan kerja baru/dipersiapkan keterampilannya melalui latihan kerja sebelum mencari lapangan kerja baru.

Apabila alasan PHK tidak dapat dibenarkan maka akan berakibat PHK itu dapat dibatalkan. Sanksi atau hukuman bagi pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan yaitu :⁸⁴

⁴⁶ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 295/M/IV/1985 tentang Penanganan Penyelesaian Masalah PHK.

- 1) Pemutusan tersebut adalah batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukan semula.
- 2) Pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut. Dalam hal ini pekerja berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi.

II.5.4 Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat.

Berdasarkan ketentuan pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perbuatan perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

⁸⁴ Gunawan Kertosaputra, *Op.Cit*, hal. 287

Sepuluh kriteria kesalahan berat yang diatur dalam pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 itu pada dasarnya dapat disejajarkan dengan *delict* (perbuatan melanggar hukum) kejahatan, yang diatur dalam Buku kedua *Wetboek van strafrecht*.

Diputuskannya pekerja telah melakukan kesalahan berat, haruslah didasarkan pada prosedur yang diatur dalam pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu :

- a) Pekerja / buruh tertangkap tangan;
- b) Ada pengakuan dari pekerja/ buruh yang bersangkutan, atau ;
- c) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Tiga syarat yang ditetapkan dalam pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 harus bersifat kumulatif, tidak boleh alternatif. Maksudnya adalah kesemua syarat yang ditetapkan dalam pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 itu harus ada, tidak adanya salah satu syarat dari ketiga syarat itu menjadikan putusan pengusaha / majikan bahwa pekerja telah melakukan kesalahan berat tidak dapat diterima.

Syarat *pertama* yang menyebutkan bahwa pekerja / buruh telah tertangkap tangan maksudnya adalah pekerja telah dapat dibuktikan berdasarkan adanya bukti awal bahwa ia telah melakukan salah satu perbuatan yang telah ditetapkan dalam pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Ada bukti awal yang cukup untuk dinyatakan bahwa pekerja telah melakukan kesalahan berat.

Syarat yang *kedua* yaitu adanya pengakuan dari pekerja / buruh yang bersangkutan bahwa ia telah melakukan perbuatan yang telah dituduhkan berdasarkan bukti awal pada saat tertangkap tangan. Pengakuan dari pekerja atau buruh itu dapat dibuat dalam bentuk lisan maupun bentuk tertulis. Untuk menjamin adanya kepastian hukum sebaiknya pengakuan dari pekerja / buruh yang bersangkutan dibuat dalam bentuk tertulis, lebih baik lagi apabila yang membuat adalah pekerja sendiri (dalam arti tidak dibuatkan oleh personalia seperti yang terjadi di dalam praktek). Tentunya pembuatan surat pernyataan pengakuan telah

melakukan salah satu dari perbuatan yang termasuk dalam kriteria kesalahan berat itu harus dibuat dengan kesadaran sendiri tidak dalam keadaan adanya paksaan, tekanan, atau tipu muslihat dari pengusaha/ majikan ataupun dari pihak personalia. Intinya tidak boleh dibuat atas dasar adanya kebohongan.

Syarat yang *ketiga* adalah adanya bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan di dukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi. Syarat ketiga ini pada dasarnya merupakan kelanjutan dari telah dipenuhinya syarat pertama dan syarat kedua. Syarat ketiga pada hakekatnya memperkuat syarat pertama dan syarat kedua.

Hal ini berlainan dengan rumusan dari ketentuan pasal 158 ayat 2 yang dapat ditafsirkan hanya menentukan ketiga syarat itu sebagai syarat alternatif dan bukan sebagai syarat kumulatif (garis bawah dari penulis). Dikatakan secara penafsiran bahwa itu menunjukkan sebagai syarat alternatif karena antara pasal 158 ayat (2) b dan pasal 158 ayat (2) c UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan kata atau bukan dan.

Penggunaan kata *dan* dengan kata *atau* dalam konteks bahasa hukum membawa akibat yang berlainan. Seharusnya redaksional pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 itu tertulis *dan*. Kekhawatiran akan terjadinya penyalahgunaan yang akan terjadi di masyarakat dapat dipahami. Mengingat apabila syarat yang terdapat dalam pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dapat hanya dipakai salah satu saja. Misalnya A pekerja di PT X, pada saat akan pulang dan menjalani *check body* (pemeriksaan oleh petugas keamanan di pintu keluar tempat kerja) kedapatan telah membawa barang milik perusahaan tanpa alas hak yang dapat dibenarkan. Atas dasar telah terpenuhinya syarat pertama yaitu pekerja telah tertangkap tangan dengan tanpa diikuti syarat kedua dan ketiga maka A saat itu juga dapat di PHK secara sepihak. Misalnya kenyataannya A tidak pernah mengambil barang milik perusahaan. Atau karena ada orang lain yang sengaja ingin mencelakakan A supaya ia dapat di PHK. Tidak adan gunanya apabila A bersikeras menolak tuduhan itu. Begitu juga apabila A tidak pernah mau mengakui bahwa ia telah mencuri apalagi mau membuat surat pengakuan bahwa ia telah mencuri.

Kekurang-cermatan dalam merumuskan norma hukum tanpa memahami konsep bahasa hukum memang dapat berpengaruh pada keberlakuan hukum. Apabila dilakukan analisis maka ketentuan pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 itu tidak memenuhi syarat keberlakuan yuridis dari Bruggink.

Sebagai bahan telaah dapat diteliti kembali norma hukum PHK yang diatur dalam UU No. 12 Tahun 1964 tentang PHK di perusahaan swasta, yang dengan tegas menetapkan bahwa PHK termasuk juga PHK karena telah melakukan kesalahan berat harus dengan izin P4D atau P4P. Hal itu tidak terdapat di dalam ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, yang tidak mensyaratkan adanya izin bagi PHK karena pekerja telah melakukan kesalahan berat.

Apabila pekerja mengalami PHK karena telah melakukan kesalahan berat maka pekerja itu mempunyai hak sesuai dengan ketentuan pasal 158 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu :

Pekerja / buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (4)

Bagi pekerja / buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Ketentuan uang pisah memang belum ada peraturan pelaksanaannya. Dalam hal ini Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) menghimbau agar anggotanya yang terdiri dari para pengusaha memberikan uang pisah minimal sebesar satu bulan upah. Hal ini dilakukan dengan tujuan memberikan masukan pada pengusaha untuk segera merumuskan besarnya uang pisah yang dapat diberikan kepada pekerja bersama dengan serikat pekerja / buruh. Rumusan kesepakatan tentang besarnya uang pisah itu dapat dituangkan dalam perjanjian kerja bersama.

Contoh Kasus I:

A bekerja di PT X di bagian produksi dengan upah perbulan satu juta. Masa kerja A bekerja di PT X adalah selama 8 tahun 9 bulan. Akhir bulan lalu A

tertangkap tangan telah mencuri barang milik perusahaan. Akhirnya diputuskan A harus di PHK karena melakukan kesalahan berat.

Adapun hak yang diperoleh A dari PT X saat itu adalah uang penggantian hak yang sesuai dengan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan uang pisah berdasarkan ketentuan pasal 158 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

Dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan X, maka A berhak menerima uang pisah sebesar Rp 1 juta di tambah dengan uang penggantian hak , yaitu penggantian pengobatan dan perumahan sebesar $15 \% \times \text{Rp } 1 \text{ juta} = \text{Rp } 150.0000$. Jadi A mendapatkan hak karena adanya PHK dengan alasan telah melakukan kesalahan berat sebesar Rp. 1. 150.000 ditambah penggantian hak lainnya yang belum diterima (misalnya cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur ; biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

Keseluruhan hak itu tentu saja dapat diberikan oleh pengusaha apabila kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja secara formil maupun secara material memang benar.

Contoh kasus II:

Perseteruan antara perusahaan PT Huntsman Indonesia (Huntsman) dengan Sabar Siregar mendekati babak akhir. Dalam persidangan yang digelar di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta, kedua pihak menyerahkan berkas kesimpulan masing-masing kepada majelis hakim yang diketuai Heru Pramono.⁸⁵

Sekedar mengingatkan, sengketa antara Huntsman dengan Sabar di PHI terkait dengan perselisihan PHK. Huntsman berniat memecat Sabar yang dianggap telah menyalahgunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi. Saat itu Huntsman mengkualifisir tindakan Sabar sebagai pelanggaran berat yang bisa langsung dipecat tanpa adanya surat peringatan terlebih dahulu. Disnakertrans Jakarta Timur sebagai mediator menganjurkan agar Huntsman memutus hubungan kerja dan membayarkan uang pisah kepada Sabar sebesar sebulan gaji.

⁸⁵<http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol18557/sebelum-phk-perusahaan-harus-punya-putusan-pidana>

Di dalam kesimpulannya, Sabar melalui kuasa hukumnya, Johnson Siregar menyatakan tindakan pemecatan yang dilakukan Huntsman adalah bentuk arogansi dan kesewenang-wenangan perusahaan. Betapa tidak, menurut Johnson, dalam perkara ini Huntsman dianggap menabrak beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) bernomor 012/PUU-1/2003 menjelaskan bahwa keberadaan Pasal 158 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memungkinkan perusahaan bisa langsung melakukan PHK buruh ketika dianggap melakukan pelanggaran berat berupa tindak pidana- sudah dibatalkan dan dinyatakan tidak berlaku lagi.⁸⁶

Artinya, buruh yang di-PHK karena dianggap melakukan pelanggaran berat, harus dibuktikan terlebih dulu dengan putusan pidana. Perusahaan tidak boleh mem-PHK sebelum mengantongi putusan itu, kata Johnson. Selain putusan MK, Johnson menggunakan Surat Edaran Menakertrans bernomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 sebagai dasar argumennya.

Pada poin 3 huruf a Surat Edaran Menteri itu disebutkan bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1)), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Kemalsyah Siregar, kuasa hukum Huntsman membantah tuduhan yang menyebutkan bahwa pihaknya telah melanggar peraturan dalam mem-PHK Sabar. Dijelaskan Kemal, Huntsman tidak pernah menuduh Sabar melakukan kesalahan berat dalam konteks pidana seperti pencurian atau penggelapan. Sabar kami nilai telah melakukan kesalahan dengan menyalahgunakan fasilitas perusahaan yang terdapat di dalam Pasal 59.2 (e) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di Huntsman.

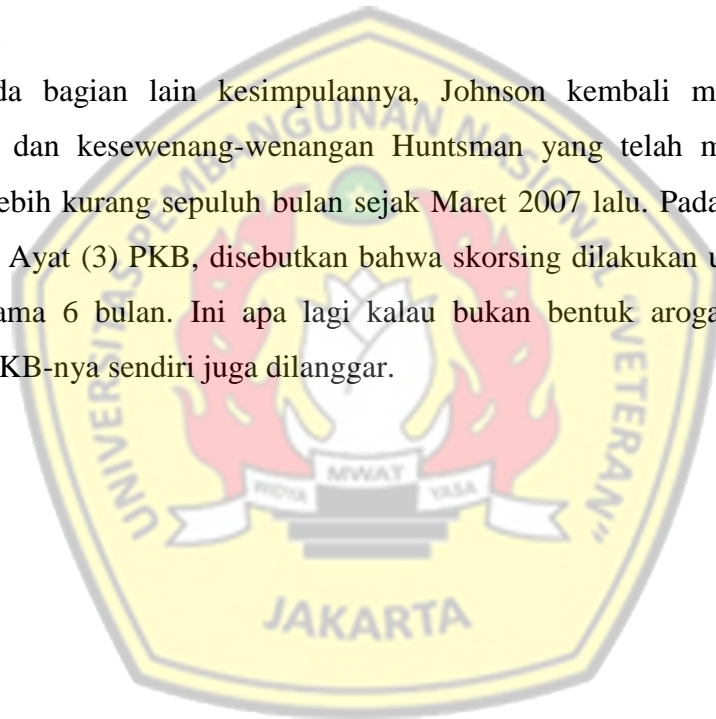
Pernyataan Kemal ini yang dikritik Johnson. Seperti tertuang dalam berkas kesimpulannya, Johnson menerangkan bahwa selain Pasal 59.2 (e), Sabar juga dianggap melanggar Pasal 64 Ayat (3) PKB yang berbunyi mencuri, memalsukan

⁸⁶ Lihat Surat Edaran Menakertrans bernomor [SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005](#) Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap UUD RI Tahun 1945

dokumen, menipu, penggelapan dan atau kejahatan lainnya. Mereka tidak pernah mau mengakui bahwa dasar pemecatan Sabar adalah juga dengan pasal 64 Ayat (3) ini. Mereka tahu bahwa posisi mereka lemah kalau ketahuan menggunakan pasal ini dalam memecat.

Terlepas dari perdebatan Kemal dan Johnson, penafsiran hakim PHI atas putusan MK dan surat edaran Menakertrans ternyata belum seragam. Dalam perkara Nudin melawan PT Wisma Bumputera misalnya. Nudin yang dianggap melakukan penganiayaan terhadap rekan kerjanya akhirnya di-PHK melalui putusan PHI Jakarta. Padahal saat itu belum ada putusan pidana yang menghukum Nurdin bersalah.

Pada bagian lain kesimpulannya, Johnson kembali menguraikan bentuk arogansi dan kesewenang-wenangan Huntsman yang telah melakukan skorsing selama lebih kurang sepuluh bulan sejak Maret 2007 lalu. Padahal, mengacu pada Pasal 62 Ayat (3) PKB, disebutkan bahwa skorsing dilakukan untuk jangka waktu paling lama 6 bulan. Ini apa lagi kalau bukan bentuk arogannya perusahaan?, karena PKB-nya sendiri juga dilanggar.



BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Jenis Penelitian

Penelitian hukum deskriptif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui secara tepat sifat suatu keadaan yang mempengaruhi proses pemutusan hubungan kerja dan upaya yang dilakukan pihak pekerja/buruh dalam menyelesaikan masalah perselisihan hubungan industrial. Penelitian deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti suatu keadaan suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set, suatu pemikiran dan suatu peristiwa yang sedang terjadi. Tujuannya ialah untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang sedang diselidiki.⁴³

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif,⁴⁴ 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.

Bahan pustaka dapatlah dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu bahan primer dan sekunder. Bahan hukum primer ialah mengenai bahan pustaka yang berisi pengetahuan ilmiah yang baru dan mutakhir ataupun pengertian baru tentang fakta yang diketahui maupun mengenai suatu gagasan (ide). Adapun bahan hukum primer mencakup :

- 1) Buku
- 2) Kertas kerja konferensi, lokakarya, seminar, simposium dan sebagainya.
- 3) Laporan penelitian
- 4) Laporan teknis
- 5) Majalah

⁴³ M. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta : Ghalia Indah, Cet. 4, 1999), hal 63.

⁴⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta : Rajawali, 1985), hal 34, 35 dan 41

6) Tesis atau disertasi

7) Paten.

Sedangkan bahan hukum sekunder ialah bahan hukum pustaka yang berisikan informasi tentang bahan hukum primer antara lain mencakup :

- 1) Abstrak
- 2) Indeks
- 3) Bibliografi
- 4) Penerbitan pemerintah dan
- 5) Bahan acuan lainnya.

Disamping kedua bahan hukum primer dan sekunder tersebut, ada juga bahan hukum tersier atau bahan hukum penunjang yang mencakup :

- 1) Bahan-bahan yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang dikenal sebagai bahan acuan di bidang hukum atau bahan rujukan bidang hukum, misalnya abstrak perundang-undangan, bibliografi hukum, direktori pengadilan, eksliklopedia hukum, indeks majalah hukum, kamus hukum dan sebagainya.
- 2) Bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier diluar bidang hukum misalnya bahan-bahan yang berasal dari bidang sosiologi, politik, ekonomi, filsafat dan sebagainya yang oleh peneliti digunakan untuk melengkapi atau menunjang penelitian yang dilakukannya.

Dengan demikian penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif yang memiliki ciri-ciri:

- 1) Deskriptif analitis dengan pendekatan yuridis normatif.
- 2) Tahap penelitian: penelitian kepustakaan yaitu mencari data sekunder dengan menggunakan bahan hukum bahan hukum primer, sekunder dan tersier.
- 3) Konsep, perspektif, teori, paradigma yang menjadi landasan teoritikal penelitian mengacu kepada kaidah hukum yang ada dan berlaku atau dipaki dalam ajaran hukum
- 4) Jarang ditemukan hipotesis

- 5) Analisa dilakukan dengan cara kualitatif, artinya tidak menggunakan angka, rumus statistik dan matematika.

Penelitian ini bukanlah untuk memperoleh hasil yang dapat diuji kebenarannya melalui statistik, tetapi penelitian ini merupakan penafsiran subjektif yang merupakan pengembangan dari teori-teori dalam kerangka penemuan ilmiah.

III.2 Metode Pendekatan

Berdasarkan permasalahan yang menjadi objek dalam penelitian ini yang sifatnya teoritis seperti halnya menyangkut tentang asas-asas, konsepsi, serta pandangan, doktrin-doktrin hukum, dan isi dari kaidah hukum yang erat hubungannya dengan pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Maka penelitian ini dilakukan dengan pendekatan yuridis normatif.

Secara normatif yuridis penelitian ini menggunakan data sekunder yang dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan dan studi dokumen termasuk juga dari peraturan perundang-undangan dan konvensi internasional, hasil penelitian, buku dan tulisan lainnya.

- 1) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik *legal research* yaitu studi dokumen dan observasi, penelitian ini diarahkan terutama pada bahan-bahan dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dalam kaitannya dengan penyelesaian hubungan industrial.

- 2) Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

III.3 Metode Pengolahan data

Dilakukan dengan cara studi pustaka, yang dilakukan dengan serangkaian kegiatan membaca, menginfentalisir, mencatat dan mengutip buku-buku serta menganalisa peraturan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Data yang dikumpulkan melalui kegiatan mengumpulkan data akan diproses melalui pengolahan data, data tersebut diperoleh melalui kegiatan kepustakaan yang kemudian akan diolah dengan cara:

- 1) Identifikasi data, yaitu mencari data yang kemudian akan disesuaikan dengan pokok bahasan yaitu bersal dari literatur dan buku-buku.
- 2) Seleksi data, yaitu mengumpulkan data yang diperoleh kemudian akan disesuaikan dengan pokok bahasan, yaitu berupa pengutipan buku-buku atau literatur dan institusi lainnya.
- 3) Klasifikasi Data, yaitu menempatkan data-data sesuai dengan ketetapan dan aturan yang ada.
- 4) Sistematika Data, yaitu dengan menyusun dan mengurut data sesuai dengan konsep, tujuan dan bahan, sehingga nantinya mudah untuk dianalisa.

III.4 Analisa Data

Setelah dilakukan pengolahan data selanjutnya data akan dianalisa secara kuantitatif, analisisnya dilakukan dengan mendeskripsikan data yang didapat dalam bentuk uraian kalimat atau penjelasan. Dari analisa tersebut dilakukan pengambilan kesimpulan secara induktif, yaitu cara berpikir yang didasari pada fakta-fakta yang bersifat umum yang kemudian diambil kesimpulan yang bersifat khusus.

BAB IV

**LANGKAH TENAGA KERJA YANG TELAH TERKENA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

IV.1 Perselisihan Perburuhan

Terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri, karenanya yang penting bagi manusia itu adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali pihak yang berselisih.

Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para buruh namun karena buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadil tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang bersangkutan atau yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan. Dalam bukunya Gunawan Kartasapoetra dikatakan bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurangpuasan itu, umumnya berkisar pada masalah-masalah:⁸⁷

- a. Pengupahan;
- b. Jaminan sosial;
- c. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian;
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban;
- e. Adanya masalah pribadi.

⁸⁷ Gunawan Kastasapoetra, dkk., *Op.Cit.*, hal. 246-247.

Negara termasuk di dalamnya pengusaha maupun para buruh, tidak menghendaki terjadinya perselisihan antara kedua belah pihak, karena dengan adanya perselisihan tersebut yang menderita kerugian bukan hanya kedua belah pihak melainkan juga masyarakat bangsa dan negara, untuk itulah untuk mengatasi masalah-masalah tersebut pemerintah turut serta dengan mengeluarkan peraturan-peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaan lainnya.

Adapun peraturan-peraturan perundangan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah sehubungan dengan perselisihan perburuhan ini adalah:

- a. Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 tentang penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
- b. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, tentang penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 1957, tentang tata tertib Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P);
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1951, tentang pengangkatan dan pemberhentian ketua, anggota pengganti P4 Pusat;
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 1957, tentang pengangkatan dan pemberhentian ketua, anggota pengganti P4 Daerah;
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1958 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1958 tentang berlakunya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964;
- h. Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 7 Tahun 1958 tentang susunan dan tugas kepaniteraan P4D dan P4P;
- i. Penetapan Presiden Nomor 7 Tahun 1963 Jo Keputusan Presiden Nomor 123 Tahun 1963 tentang pencegahan pemogokan dan atau penutupan (*lock out*) di perusahaan, jawatan dan Badan yang vital;
- j. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-1108/MEN/1986 tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- k. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1606/M/X/1988, tentang bantuan

biaya eksekusi;

1. Instruksi SPSJ Nomor 04/INST/DPP-SP39/IX/1988 tentang tindak lanjut bantuan biaya eksekusi.

Pengertian Perselisihan Perburuhan menurut Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 adalah pertentangan antara majikan atau perserikatan majikan dengan perserikatan buruh atau sejumlah buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham antara hubungan kerja dan atau keadaan perburuhan. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1957 yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham, mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan (pasal 1 (1) huruf c Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1957).

Yang perlu mendapat perhatian dari kedua perumusan di atas adalah pihak yang berselisih. Menurut Undang-Undang Darurat dari pihak buruh yang boleh menjadi pihak dalam perselisihan di samping organisasi buruh adalah juga sejumlah buruh yakni beberapa orang buruh tanpa ikatan organisasi, dengan demikian maka beberapa orang buruh secara bersama-sama dapat menuntut majikan didepan persidangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dari pihak buruh yang dapat menuntut dalam perselisihan hanyalah organisasi buruh saja, hal ini tidak lain maksudnya adalah untuk merangsang para buruh bergabung dalam satu organisasi.

Sedangkan persamaan dari kedua undang-undang tersebut dalam bukunya Soepomo dikatakan "baik Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951, maupun Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 sama-sama tidak membolehkan seorang buruh (buruh perseorangan) menjadi penuntut di dalam perselisihan".⁸⁸

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara

⁸⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Aneka Pemutusan (P4)*, (Jakarta : Pradnya Paramita, 1978), hal. 9-10.

pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Mengenai perselisihan perburuhan ini dibedakan antara perselisihan hak (*Rechtsgeschillen*) dan perselisihan kepentingan (*belangen-geschillen*).

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum.

Mengenai perselisihan hak ini dalam bukunya Soepomo dikatakan "perselisihan hak penurut" *Reglement op den Rechter lijke Organisatie en het beleid der justitie in Indonesia* (R.O. Stb. 1847 Nomor 23) menetapkan pada Pasal 116 g bahwa penagihan mengenai perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan dengan tidak melihat jumlahnya uang dan tidak melihat golongan warga negara dari pihak-pihak yang bersangkutan pada tingkat pertama diadili hakim residensi (*residentie rechter*). Dengan dihapusnya hakim residensi (Undang-Undang Darurat Nomor 1 Tahun 1951 Nornor 9) sekarang perselisihan hak termasuk wewenang Pengadilan Negeri".⁸⁹

Dengan tetap mengindahkan ketentuan di atas, perundang-undangan Perburuhan yang berlaku sekarang memberikan wewenang kepada Panitia Penyelenggara Perselisihan Perburuhan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian mengenai perselisihan hak ini dalam bidang perburuhan ada dua instansi atau badan yang berwenang menyelesaikannya yaitu Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Terhadap kedua badan atau instansi tersebut dibedakan sebagai berikut:

- a. Yang dapat menuntut di depan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanya majikan dan organisasi buruh saja, sedangkan buruh secara perorangan mengajukan tuntutan ke Pengadilan Negeri;
- b. Sanksi putusan Pengadilan Negeri hanya semata-mata sanksi perdata, sedangkan putusan panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan selain dikenai

⁸⁹ Imam Soepomo, *op. cit.*, hal. 97.

pidana kurungan dapat juga dikenai hukuman denda, sedangkan Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau dengan kata lain perselisihan yang timbul berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dimaksudkan untuk menampung semua bentuk perselisihan kepentingan tersebut yang dalam prakteknya sering menimbulkan aksi-aksi sepihak seperti pemogokan (strike) atau penutupan perusahaan (lock out) untuk selanjutnya nanti diproses oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang dalam memberikan putusannya menimbang dengan mengingat hukum, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara (pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957).

Dalam pasal 86 UU No 2 Tahun 2004 mengatur pula hal yang terkait dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.⁹⁰

IV.2 Langkah Hukum Pekerja/Buruh Yang Telah Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam era industrialisasi masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan semakin kompleks sehingga diperlukan suatu mekanisme penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Hal ini dikarenakan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perburuhan

⁹⁰ Indonesia, UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 109

dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di Perusahaan swasta dirasakan tidak lagi sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Oleh karenanya dikeluarkannya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, maka terhitung tanggal 15 Januari 2005 akan dibentuk lembaga-lembaga baru yang menggantikan posisi P4D dan P4P dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Lembaga-lembaga baru ini akan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan kategori atau jenis perselisihan sebagai berikut :

Dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), perselisihan hubungan industrial akan dibagi menjadi :

a. Perselisihan Hak

Adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan PHK

Perselisihan yang timbul akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (pengusaha dan pekerja).

d. Perselisihan antar Serikat Pekerja

Perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dari pembagian perselisihan menjadi beberapa klasifikasi di atas, maka terdapat kesulitan tersendiri pada implementasi UU PPHI ini, yaitu harus dimulai dengan pengetahuan dalam membedakan jenis perselisihan. Pengetahuan ini menjadi penting dengan mengingat bahwa perbedaan perselisihan tersebut akan

berdampak pada jenis lembaga penyelesaian perselisihan yang akan ditempuh oleh para pihak yang berselisih.

Adapun lembaga-lembaga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut dapat melalui bipartik, mediasi, rekonsialisi, arbitrase dan litigasi.

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, maka setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Proses bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh hari). Jika melewati 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak harus mencatatkan perselisihannya ke disnaker.

Pengaturan penyelesaian perselisihan melalui bipartite dapat dilakukan baik bagi perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Sedangkan pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja buruh dengan pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja lain dalam satu perusahaan, dimana setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartite).

Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sebagaimana diatur dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyebutkan bahwa setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.

Pasal 3

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartite sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartite dianggap gagal.

Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) sekurang-kurangnya memuat (Pasal 6 ayat 2) :

- 1) Nama lengkap dan alamat para pihak
- 2) Tanggal dan tempat perundingan
- 3) Pokok masalah atau alasan perselisihan
- 4) Pendapat para pihak
- 5) Kesimpulan atau hasil perundingan
- 6) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 7 ayat (1)). Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

2. Penyelesaian melalui Mediasi

Mediasi adalah lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang terhadap penyelesaian semua jenis perselisihan. Lembaga mediasi ini pada dasarnya hampir sama dengan lembaga perantaraan yang dilaksanakan oleh pegawai perantara disnaker sebagaimana yang telah kita kenal. Petugas yang

melakukan mediasi adalah mediator yang merupakan pegawai dinas tenaga kerja yang akan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

Perbedaannya adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu, maka berdasarkan UU PPHI ini (selain perselisihan hak), pihak disnaker terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi). Jika para pihak tidak menetapkan pilihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka penyelesaian kasus akan dilimpahkan kepada mediator.

Adapun terhadap perselisihan hak, maka setelah menerima pencatatan hasil bipartit, maka Disnaker wajib meneruskan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Hal ini dikarenakan pengadilan hubungan industrial hanya dapat menerima gugatan perselisihan hak yang telah melalui proses mediasi.

Setelah menerima pelimpahan perselisihan, maka mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan. Jika penyelesaian melalui mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota (Pasal 8).

Mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Warga Negara Indonesia
- 3) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter.
- 4) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- 5) Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela.
- 6) Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu
- 7) Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran dan dilakukan sebagai berikut (Pasal 13 ayat 3) :

- a. Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.
- b. Apabila perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
- c. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum pengadilan hubungan industrial perjanjian bersama maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi. Dengan penjelasan ayat (2) huruf a, yang dimaksudkan dengan anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka.

Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

Sedangkan dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka :

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis.
 - b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
 - c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
 - d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis.
 - e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
3. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Dalam perselisihan hak yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi, maka kedua belah pihak dapat mengajukan melalui konsiliasi. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 penyelesaian melalui konsiliasi diatur pada Pasal 17 sampai dengan Pasal 28, yang menyebutkan sebagai berikut.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Konsiliator harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana termuat dalam Pasal 19 ayat (1), sebagai berikut :

- a) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b) Warga Negara Indonesia
- c) Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun
- d) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter.
- e) Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela.
- f) Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 tahun
- g) Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dan syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

d. Penyelesaian melalui Arbitrase

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 54. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri dan wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah Negara Republik Indonesia.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan dalam surat perjanjian arbitrase, yang memuat sekurang-kurangnya tentang :

- 1) Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih.
- 2) Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan.

- 3) Jumlah arbiter yang disepakati
- 4) Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase, dan
- 5) Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

e. Pengadilan Hubungan Industrial

Adalah lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut di atas terdiri dari hakim dari lembaga peradilan dan hakim Ad Hoc. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

Untuk pertama kalinya pengadilan hubungan industrial akan dibentuk pada setiap pengadilan negeri yang berada di setiap ibu kota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Adapun di kabupaten/kota terutama yang padat industri, berdasarkan keputusan presiden harus segera dibentuk pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

Berkaitan dengan prediksi waktu proses pemeriksaan, maka pengadilan perburuhan adalah :

- 1) Tingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK, sehingga para pihak masih dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.
- 2) Tingkat pertama dan terakhir (final) untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja.

Dalam meregister perkara perselisihan perburuhan yang masuk di P4 Daerah/P4 pusat dilakukan pemisahan jenis perselisihan menjadi dua yaitu :

- 1) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK),
- 2) Perselisihan perselisihan Hubungan Industrial (PHI).

Difinisi perselisihan PHK tidak ditemukan dalam KUH Perdata Buku III Bab 7 bagian kelima tentang Pelbagai cara berakhirnya hubungan kerja maupun dalam UU No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan

swasta⁹¹, sedangkan perselisihan PHI (*perburuhan*) adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menurut UU No. 2 tahun 2004 dibagi menjadi dua tahap yaitu :

a) Penyelesaian di luar Pengadilan.

Penyelesaian ini terdiri dari penyelesaian secara bipartit (Pasal 6-7), mediasi/ konsiliasi (pasal 8-28) dan arbitrase (Pasal 29-54) seluruh penyelesaian perselisihan terlebih dahulu harus diselesaikan melalui penyelesaian secara bipartit. Apabila tidak tercapai kesepakatan maka harus diselesaikan secara mediasi.

Sebelum ditangani secara mediasi terlebih dahulu ditawarkan kepada para pihak yang berselisih untuk diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika salah satu tidak bersedia maka otomatis akan diselesaikan melalui mediasi. Penyelesaian melalui konsiliasi sama dengan mediasi yaitu jika tidak ada persetujuan bersama maka konsiliator akan mengeluarkan anjuran. Tidak semua jenis perselisihan dapat diselesaikan melalui konsiliasi, hanya jenis perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antara Serikat Pekerja/ serikat buruh saja yang dapat diselesaikan. Jika para pihak tercapai kesepakatan maka akan dibuatkan Persetujuan Bersama dan dicatatkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian melalui Arbitrase yaitu jika para pihak sepakat untuk menyelesaikan melalui arbitrase dengan memilih arbitrase terdaftar. Putusan arbitrase sama dengan putusan Pengadilan bahkan langsung final dan mengikat serta tidak dapat di Kasasi. Hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh saja yang dapat diselesaikan melalui arbitrase.

⁹¹ Sesuai Pasal 1 angka 4 UU No.2 tahun 2004 tentang PPHI mendefinisikan Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

b) Penyelesaian di dalam Pengadilan.

Pengadilan PHI hanya dapat menyelesaikan perkara PPHI yang telah diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi. Penyelesaian melalui Pengadilan terdiri dari dua tingkat yaitu dan tingkat kasasi pada Mahkamah Agung. Tidak semua jenis perselisihan dapat dimintkan kasasi, hanya perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja saja yang dapat dimintkan kasasi, sedangkan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP/SB tidak dapat dimintkan kasasi, pemutusannya merupakan putusan pertama dan terakhir.

Dengan mendasarkan uraian pada pola penyelesaian menurut UU No. 2 tahun 2004 di atas maka jika dikaitkan dengan pola penyelesaian perselisihan berdasarkan Undang Undang sebelumnya yaitu Undang undang No. 22 tahun 1957 dan Undang Undang No. 12 tahun 1964 tidak ada perbedaan pada penyelesaian di luar Pengadilan yaitu adanya penyelesaian melalui konsiliasi menurut UU No. 2 tahun 2004, selebihnya sama.

Sedangkan penyelesaian didalam Pengadilan/P4 maka terdapat perbedaan yang substantif yaitu sesuai dengan UU No. 22 tahun 1957 dan UU No. 12 tahun 1964 diselesaikan melalui Lembaga Eksekutif (P4 Daerah/ P4 Pusat), sedangkan sesuai dengan UU No. 2 tahun 2004 diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung, yang masuk dalam wilayah yudikatif.

Perubahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari P4 Daerah/ P4 Pusat ke penyelesaian melalui Pengadilan secara substansif apakah akan merubah polanya penyelesaian guna menjawab pertanyaan tersebut maka dapat ditelusuri masing masing Undang-Undang dari isi dan penjelasannya serta dari risalah sidangnya, tentang konsepsi apa yang dianut dari Undang-Undang tersebut.

UU No. 12 tahun 1964 dapat ditelusuri dari isi dan penjelasannya. Pertimbangan utama dari UU ini adalah untuk lebih menjamin ketentraman

serta kepastian bekerja bagi kaum buruh⁹². Untuk menjamin ketentuan serta kepastian bekerja itu maka PHK sederajat mungkin harus dihindarkan. Pasal 1 UU ini menegaskan bahwa "*Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja*".

Segala daya dan upaya harus dilakukan untuk menghindari terjadinya PHK (pasal 2) Penjelasan UU ini mengakui bahwa "Bagi kaum buruh putusannya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian ketentraman hidup kaum buruh, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja." Akan tetapi UU ini juga mengakui bahwa PHK tidak dapat dicegah seluruhnya PHK dapat saja terjadi setelah berbagai cara mencegahnya dilakukan langkah langkah yang harus dilalui sesuai ketentuan UU ini.

Dari penjelasan dan bunyi pasal dalam UU ini dapat diketahui bahwa UU No. 12 tahun 1964 menganut konsepsi hak kerja. Negara dan menempatkan posisi buruh pada posisi yang harus dilindungi. Konsepsi UU ini sesuai dengan pendapat pakar perburuhan yang mengatakan bahwa pada umumnya orang tidak melihat lagi bahwa pemberi kerja dan penerima kerja didalam hukum perburuhan, bukan lagi mitra yang sederajat. Kepentingan buruh yang harus dilindungi, sedangkan pengusaha (pemberi kerja), walaupun mereka menyetujui pemberian perlindungan bagi buruh. Mereka sendiri tidak membutuhkan.⁹³

Dalam UU No. 2 tahun 2004 pada penjelasan umum dan pasal pasalnya tidak ditemukan konsepsi hak kerja seperti yang ada dalam UU No. 12 tahun 1964 bahkan dalam penjelasan Umum UU ini disebutkan sebaliknya bahwa salah satu latar belakang dirubahnya UU No. 12 tahun 1964 karena untuk memberi kemudahan proses PHK.

Dalam Penjelasan Umum dapat diketahui bahwa perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang

⁹² Bagian menimbang UU No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan kerja di perusahaan swasta.

⁹³ Tim Pengajar Hukum Perburuhan, *Hukum Perburuhan Buku Anjar A*, (Depok : Fakultas Hukum Universitas Indonesia 2000), hal 116

Undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus kasus pemutusan hubungan kerja.

Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikat diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang Undang ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.⁹⁴

Dengan mendasarkan bunyi alinea 3 penjelasan UU No. 2 tahun 2004 maka UU PPHI menganut konsepsi yang lebih “liberal” tentang relasi antara buruh dan majikan. Buruh dan majikan dianggap sebagai dua pihak yang sama kedudukannya. Dalam UU ini gagasan yang dominan adalah bahwa relasi buruh dan majikan bersifat perdata. Ini sama sekali berbeda dengan UU No. 12 tahun 1964 yang berpandangan bahwa ikatan antara buruh dan majikan juga memiliki aspek hukum publik posisi keduanya tidak seimbang.⁹⁵ Penegasan secara yuridis bahwa relasi buruh dan majikan bersifat perdata dapat ditemukan dalam bunyi pasal 57 UU No. 2 tahun 2004 :

“Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU ini”

Undang-Undang No.2 tahun 2004 adalah hukum formil, secara umum sama seperti hukum acara perdata yang mempunyai asas-asas yaitu: hakim bersifat menunggu, hakim pasif, sifat terbukanya persidangan, mendengar kedua belah pihak, putusan harus disertai alasan-alasan, beracara dikenakan biaya dan tidak ada keharusan mewakilkan.

⁹⁴ Alinea 3 Penjelasan Umum UU No. 2 tahun 2004

⁹⁵ Marsen Sinaga, *Op.Cit.*, hal 15

Terkait dengan UU ini yang memberi kemudahan dalam Pemutusan Hubungan kerja maka alasan kontradiktif dengan Konsepsi dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai hukum materiil. Fungsi hukum formil adalah melaksanakan hukum materiil dalam pasal 150-172 UU No. 13 tahun 2003 diatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam UU No. 13 tahun 2003 jelas jelas menganut konsepsi hak kerja sama dengan konsepsi yang dianut oleh UU No. 12 tahun 1964. sesuai pasal 152 ayat (1) UU ini maka PHK harus dilakukan dengan permohonan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya dan sesuai pasal 155 ayat (1) menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. Menurut UU ini alasan PHK tidak jauh berbeda dengan ketentuan tentang PHK yakni Kepmenaker 150 tahun 2000, bahkan untuk melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat harus terlebih dahulu dibuktikan adanya kesalahan berdasarkan putusan Pengadilan pidana yang berkekuatan tetap⁹⁶.

Pada dasarnya UU No. 2 tahun 2004 jika berdiri sendiri cenderung "liberal" sehingga lebih dekat kepada pola hubungan yang bersifat permusuhan (*conflict model*), namun UU No. 2 tahun 2004 sebagai hukum formil yang melaksanakan hukum materiil (UU No. 13 tahun 2003) maka pola hubungan yang bersifat permusuhan tersebut tidak dapat terjadinya karena UU No. 13 tahun 2003 menganut konsepsi hak kerja, sehingga jika dua UU tersebut digabungkan maka lebih mendekati pada pola hubungan koalisi (*coalitie model*).

Menurut Ketentuan Penutup UU PPHI, dengan berlakunya UU tersebut maka Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227) dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun

⁹⁶ Sesuai pasal 158 UU No. 13 tahun 2003 Pengusaha dapat memPHK pekerja karena pekerja telah melakukan kesalahan berat. Pasal 158 telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU – I/2003

1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686) dinyatakan tidak berlaku lagi serta semua Peraturan Perundang-undangan yang merupakan Peraturan Pelaksanaan dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam UUPHI. Keberadaan UU PPHI ini merupakan amanat dari UU Ketenagakerjaan (Pasal 171 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) yang berbunyi :

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1(satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya. "

UU PHI mengatur hal-hal baru, dimana salah satu yang terpenting adalah dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial ini harus sudah terbentuk pada 14 Januari 2005. Pemerintah menyatakan telah siap dalam membentuk Pengadilan Hubungan Industrial ini, dengan mengadakan persiapan-persiapan penting berlakunya UU PPHI. Persiapan tersebut diantaranya mempersiapkan peraturan-peraturan lain yang akan dibuat dalam bentuk Keputusan Menteri untuk mendukung pembentukan pengadilan hubungan industrial. Isu lain yang berkembang sehubungan dengan akan dibentuknya Pengadilan hubungan industrial ini adalah akan adanya hakim ad hoc, yang berasal dari pihak pengusaha dan pihak buruh.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU PPHI dapat dilakukan dengan penyelesaian melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian melalui bipartit,

mediasi, konsiliasi dan arbitrase telah dikenal dalam UU sebelumnya. Sedangkan, pengadilan hubungan industrial merupakan hal baru yang diperkenalkan oleh UU PPHI ini.

Sebelum UU PPHI berlaku, penyelesaian perselisihan perburuhan dapat dilakukan melalui pengadilan (*Adjudication*) atau di luar Pengadilan (*Non Adjudication*). Menurut pasal 116 g *Reglement op de Rechterlijke Organisatie en het Beleed der justitie in Indoneie* (RO) Stbl No.23 tahun 1847 disebutkan bahwa: "Penagihan mengenai Perjanjian Kerja dan Perjanjian Perburuhan dengan tidak melihat jumlahnya uang itu, tidak melihat golongan warga negara dari pihak yang bersangkutan, pada tingkat pertama diadili oleh Pengadilan Negeri (Hakim Residentie)". Kemudian pasal 2a RO menyebutkan bahwa: "Suatu pekerjaan, baik sebagian ataupun seluruhnya dilaksanakan di Indonesia, maka Hakim Indonesia berhak untuk mengadilinya". Jenis perselisihan yang dapat diselesaikan melalui Pengadilan ialah jenis perselisihan hak dan bersifat individual maupun kolektif.

Tata cara atau prosedur penuntutan di Pengadilan Negeri mengenai masalah perburuhan ini tunduk kepada Hukum Acara Perdata yang berlaku di Indonesia yaitu melalui proses gugat menggugat. Putusan Pengadilan Negeri terhadap masalah perburuhan ini berupa sanksi perdata.

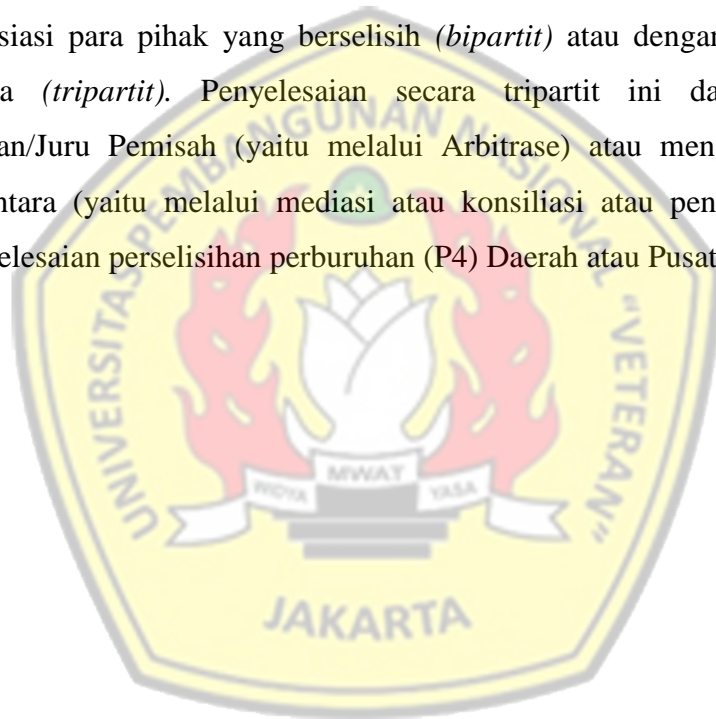
Dengan tetap mengindahkan ketentuan di atas, UU No. 22 tahun 1957 memberikan wewenang kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) untuk menyelesaikannya. Dengan demikian mengenai perselisihan hak ini dalam bidang perburuhan ada dua instansi atau badan yang berwenang menyelesaikannya yaitu Pengadilan Negeri dan P4. Terhadap kedua badan tersebut dibedakan sebagai berikut:

- 1) Yang dapat menuntut di depan P4 hanya majikan dan organisasi buruh saja, sedangkan buruh secara perorangan mengajukan tuntutannya di depan Pengadilan Negeri.
- 2) Sanksi putusan Pengadilan Negeri hanya semata-mata saksi perdata, sedangkan putusan P4 selain pidana kurungan dapat juga dikenai hukuman

denda.⁹⁷

- 3) Upaya hukum yang dapat dilakukan terhadap putusan Pengadilan Negeri adalah banding, kasasi dan peninjauan kembali. Sedangkan upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak yang tidak puas terhadap putusan P4 adalah mengajukan gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, karena putusan P4 ini dikategorikan sebagai keputusan tata usaha negara, dan jika masih ada pihak yang tidak puas terhadap putusan Pengadilan Tinggi TUN maka dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

Sedangkan penyelesaian non-pengadilan dapat dilakukan melalui negosiasi para pihak yang berselisih (*bipartit*) atau dengan melibatkan pihak ketiga (*tripartit*). Penyelesaian secara tripartit ini dapat menggunakan Dewan/Juru Pemisah (yaitu melalui Arbitrase) atau menggunakan Pegawai Perantara (yaitu melalui mediasi atau konsiliasi atau penyelesaian di panitia penyelesaian perselisihan perburuhan (P4) Daerah atau Pusat.



⁹⁷ Zaeni Asyadie, *Perselisihan Perburuhan*, dalam Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta, Radja Grafindo Persada, 1997), hal 166-167

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka berdasarkan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini dapatlah ditarik beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

- a. 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 sebagai berikut ;
 - 1) Melakukan efisiensi biaya produksi;
 - 2) Mengurangi upah pekerja/buruh di tingkat manajerial;
 - 3) Mengurangi waktu kerja lembur;
 - 4) Menawarkan kesempatan pensiun dini bagi pekerja/buruh yang sudah memenuhi syarat; dan
 - 5) Merumahkan untuk sementara waktu pekerja/buruh secara bergantian.Dalam mengambil langkah-langkah sesuai alternatif tersebut di atas pengusaha hendaknya selalu melakukan konsultasi dengan serikat pekerja/serikat buruh atau wakil pekerja/buruh di perusahaan masing-masing. Apabila dengan cara-cara di atas PHK tetap tidak dapat dihindari dan pengusaha terpaksa melakukan PHK, maka PHK harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. 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.

V.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran-saran yang dapat penulis berikan terkait dengan permasalahan adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan upaya-upaya yang jelas dan terarah untuk mencegah terjadinya PHK massal yang berkelanjutan,
- b. Menerbitkan Peraturan atau Surat Keputusan atau sejenisnya yang ditujukan kepada Perusahaan-Perusahaan yang pada intinya melarang perusahaan-perusahaan melakukan PHK tanpa ada ijin penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan UU yang berlaku.
- c. Menindak secara tegas perusahaan-perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak tanpa ijin penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan UU yang berlaku termasuk dengan mencabut ijin perusahaan yang bersangkutan.
- d. Melakukan upaya-upaya untuk menyediakan lapangan pekerjaan kepada buruh-buruh yang menjadi korban PHK termasuk dengan mempergunakan stimulus fiskal ketenagakerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat sasaran.
- e. Sebaiknya Langkah hukum pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja sebagaimana diamanatkan UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian hubungan industrial yang melibatkan pihak ketiga ini, 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*). Mediasi dan Konsiliasi mempunyai peran sebagai alat bantu para pihak dalam proses perundingan. Oleh karena itu, jika dikaitkan dengan upaya mempertahankan hubungan baik para pihak yang berselisih pada masa mendatang, maka cara penyelesaian perselisihan secara informal yaitu sistim mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, merupakan sistem penyelesaian yang tepat

untuk mengupayakan hubungan kemitraan hubungan antar para pihak yang berselisih tetap terjaga.

