

**PENERAPAN PRINSIP MUSYAWARAH UNTUK
MUFAKAT DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL AKIBAT PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata (S.1) Dalam Bidang Ilmu
Hukum



Disusun Oleh

HARFAN VARIS KUSDIANSYAH

NIM : 1902056112

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Prof. Dr. Hamka, KM. 2 (Kampus III) Ngaliyan, Semarang,
Telp. (024) 7601291) Fax. 7624691

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING

Hal : Naskah Skripsi
An. Sdr.
Harfan Varis Kusdiansyah

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Warohmatullah Wabarakatuh

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : Harfan Varis Kusdiansyah
NIM : 1902056112
Jurusan : ILMU HUKUM
Judul Skripsi : Penerapan Prinsip Musyawarah Untuk Mufakat Dalam Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial Akibat Pemutusan Hubungan Kerja.

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi mahasiswa tersebut dapat segera di-
munaqosyah-kan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.

Pembimbing I
Semarang, 7 Juni 2023
Pembimbing II

Muhammad Shoim, S.Ag., M.H.
NIP. 1971111012006041003

Tri Nurhavati, S.H.I., M.H.
NIP. 198612152019032013

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Alamat: Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp./Fax: (024) 7601291/7624691 Semarang 50185

PENGESAHAN

Skripsi Saudara : Harfan Varis Kusdiansyah
NIM : 1902056112
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul : Penerapan Prinsip Musyawarah Untuk Mufakat Dalam Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial Akibat Pemutusan Hubungan Kerja
Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo Semarang dan telah dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude, pada tanggal 13 Juni 2023 dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (satu) tahun akademik 2022/2023.

Semarang, 5 Juli 2023

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

Ali Maskur, S.H., M.H.
NIP.

Tri Nurhayati, S.H.I., M.H.
NIP. 198612152019032013

Penguji I

Penguji II

Dr. H. Ali Imron, M.Ag.
NIP. 197307302003121003



Aang Asari, M.H.
NIP. 199303142019031016

Pembimbing I

Pembimbing II

Muhammad Shoim, S.Ag., M.H.
NIP. 197111012006041003

Tri Nurhayati, S.H.I., M.H.
NIP. 198612152019032013

DEKLARASI

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Penerapan Prinsip Musyawarah Untuk Mufakat Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Akibat Pemutusan Hubungan Kerja"** tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 8 Juni 2023

Deklarator,



Harfan Varis Kusdiansyah
1902056112

MOTTO

عَنْهُمْ فَأَعْفُ ۖ حَوْلِكَ مِنْ أَنْفَضُوا الْقُلُوبَ غَلِيظَ قَطْأً كُنْتَ وَلَوْ ۖ لَهُمْ لِنْتَ اللَّهُ مِنْ رَحْمَةٍ فَبِمَا
يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ ۖ اللَّهُ عَلَى فَتَوَكَّلْ عَزَمْتَ فَإِذَا ۖ الْأَمْرُ فِي وَشَاوَرَهُمْ لَهُمْ وَأَسْتَغْفِرُ
الْمُتَوَكِّلِينَ

"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya”.

(Q.S Ali Imron: 159)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orangtua tercinta penulis, Bapak Kusmanto dan Ibu Didilawati yang telah memberikan segalanya bagi penulis, terimakasih atas kasih sayang, dukungan dan doa yang terus mengalir dengan tulus dan ikhlas untuk kesuksesan anak pertamanya.
2. Kedua adik tercinta penulis, Hasbyn Nuzul Rahadian dan Hestri Demi Maudila yang menjadi penyemangat, sumber inspirasi serta tempat berbagi cerita.
3. Bapak Muhammad Shoim, S.Ag., M.H. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Tri Nurhayati, S.H.I., M.H. selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Tenaga Pendidik, seluruh sahabat penulis serta segenap Civitas Akademika Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo Semarang.

ABSTRAK

Hukum Ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangat penting jika dihubungkan dengan masalah perlindungan tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Saat terjadinya PHK, para pekerja yang di-PHK seringkali tidak mendapat pemberitahuan dari perusahaan bahwa mereka akan di-PHK atau biasa disebut PHK Sepihak dan hak-hak pekerja yang di-PHK seringkali tidak dipenuhi. Hal ini memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini memuat permasalahan mengenai; 1) Bagaimana problematika pemenuhan hak tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja dan 2) Bagaimana penerapan musyawarah untuk mufakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat pemutusan hubungan kerja.

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian kepustakaan (*library research*) sehingga data yang diperoleh berdasarkan hasil dari literatur perpustakaan. Penelitian Pustaka (*library research*) merupakan penelitian yang objeknya dicari dengan berbagai informasi Pustaka seperti buku, jurnal, dan dokumen. Objek data yang dicari penulis adalah dengan mencari literatur-literatur yang sesuai dengan masalah yang diangkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa problematika yang sering terjadi dalam pemenuhan hak tenaga kerja yang di-PHK adalah diantaranya 1) Hak pesangon pekerja yang di-PHK tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, 2) Terjadinya PHK Sepihak tanpa didahului dengan surat peringatan dan hak penolakan dari pekerja, 3) Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak mau hadir, 4) Pengusaha tidak mematuhi anjuran mediator, 5) Jika perkara itu masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial maka akan memakan banyak waktu dan biaya, karenanya diupayakan perkara itu tidak sampai ke pengadilan. Penerapan prinsip musyawarah untuk mufakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat pemutusan hubungan kerja sering terjadi bahwa kesepakatan bersama antara pihak pengusaha dan pekerja tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang terkait dengan pemenuhan hak para pekerja yang di-PHK. Hal ini tidak mengapa dikarenakan inti dari musyawarah tersebut adalah mencapai kesepakatan bersama dari kedua belah pihak daripada harus masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial yang mana salah satu pihak bisa dirugikan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPI)

berbeda dengan kasus perdata secara umum yang secara langsung diajukan ke pengadilan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus diawali dengan musyawarah pada proses penyelesaian bipartite. Kesepakatan lebih dikedepankan, dan dalam dan dalam beberapa hasil musyawarah menghasilkan kesepakatan yang tidak sesuai dengan asas kepastian hukum sebagaimana norma yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Sebelum masuk ke ranah bipartite, selama masih bisa diselesaikan dengan pihak bukan pemerintah, maka harus mediasi, konsiliasi. Ketika perkaranya berkenaan dengan pemerintah maka forumnya adalah menghadirkan pihak ketiga yaitu pemerintah. Karena ada kebijakan peraturan pemerintah yang menghambat penyelesaian, mestinya pekerja dan pengusaha itu bisa selesai tapi masing-masing kukuh dengan aturan pemerintah. Setelah bipartit forum berikutnya adalah tripartit atau mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Musyawarah.

ABSTRACT

Labor law has a very important role when it comes to the issue of protecting workers affected by termination of employment (PHK). When layoffs occur, workers who are laid off often do not receive notification from the company that they will be laid off or what is commonly called Unilateral Termination and the rights of laid-off workers are often not fulfilled. This led to industrial relations disputes. This research contains issues regarding; 1) What are the problems with fulfilling workers' rights as a result of termination of employment and 2) How is the application of deliberation for consensus in resolving industrial relations disputes due to termination of employment.

The type of research used by the author is library research so that the data obtained is based on the results of library literature. Library research (library research) is research in which the object is sought with various library information such as books, journals, and documents. The data object that the author is looking for is to look for literature that is appropriate to the problem raised.

The results of the study show that the problems that often occur in fulfilling the rights of laid-off workers include 1) Severance rights for laid-off workers are not in accordance with statutory provisions, 2) One-sided layoffs occur without being preceded by a warning letter and right of refusal from workers, 3) In resolving industrial relations disputes they do not want to attend, 4) Entrepreneurs do not comply with the recommendations of mediators, 5) If the case goes to the Industrial Relations Court it will take a lot of time and money, therefore it is endeavored that the case does not reach court. The application of the principle of deliberation to reach a consensus in resolving industrial relations disputes resulting from termination of employment relations often occurs where the collective agreement between employers and workers is not in accordance with the provisions of the law relating to the fulfillment of the rights of laid-off workers. There is nothing wrong with this because the essence of the deliberation is to reach a mutual agreement from both parties rather than having to go to the Industrial Relations Court where one party could be harmed. The settlement of industrial relations disputes (PPHI) is different from civil cases in general which are directly submitted to court, the settlement of industrial relations disputes must begin with deliberation in a bipartite settlement

process. Agreements are prioritized, and in and in several deliberations results in agreements that are not in accordance with the principle of legal certainty as the norms stipulated in labor laws and regulations. Before entering into the bipartite realm, as long as it can still be resolved with non-governmental parties, then mediation, conciliation is required. When the case is related to the government, the forum is to present a third party, namely the government. Because there is a government regulation policy that hinders settlement, the workers and employers should be able to finish it but each is firm with government regulations. After bipartite forums, the next are tripartite or mediation, conciliation and arbitration.

Keywords: Termination of Employment Relations, Industrial Relations Dispute Resolution, Deliberation.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas berkat, Rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menghaturkan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Kedua orangtua penullis, Bapak Kusmanto dan Ibu Didilawati yang dengan tulus mendidik dan membesarkan penulis dengan kasih sayang, serta memberikan motivasi dan curahan doa yang selalu mengiringi setiap langkah perjuangan penulis, terutama saat penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua adik penulis, Hasbyn Nuzul Rahadian dan Hestri Demi Maudila yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.
3. Bapak Muhammad Shoim, S.Ag., M.H. selaku pembimbing I dan Ibu Tri Nurhayati, S.H.I., M.H. selaku pembimbing II yang dengan ikhlas memberikan bimbingan, dukungan semangat, masukan, kritik dan saran terhadap penelitian skripsi penulis.
4. Bapak Prof. Dr. Imam Taufik, M.Ag. selaku rektor UIN Walisongo Semarang dan segenap jajarannya.
5. Ibu Brilliyana Ernawati, S.H., M.Hum. selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum UIN Walisongo Semarang dan segenap jajarannya.
6. Ibu Fithriyatus Sholihah, M.H. selaku wali dosen penulis atas segala arahan yang diberikan dalam membimbing penulis selama menjalani perkuliahan.
7. Segenap dosen dan civitas akademika UIN Walisongo Semarang khususnya Fakultas Syariah dan Hukum jurusan Ilmu Hukum.
8. Keluarga besar Ilmu Hukum Angkatan 2019 khususnya IH C, Rifad, Zuhri, Ahwan, Johan, Maldini, Ike, Ani dan yang lainnya yang tak

bisa penulis sebutkan satu - persatu. Terimakasih telah menemani dan memberikan support dalam perjalanan menuntut ilmu semasa berkuliah di UIN Walisongo Semarang.

9. Keluarga besar Walisongo English Club, Yanwar, Ratih, Dyah, Elvina, Hera dan yang lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah menemani penulis mengisi kegiatan organisasi di kampus dan menjadi UKM terfavorit penulis.
10. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Kalimantan Walisongo Semarang dan Ikatan Keluarga Mahasiswa Kabupaten Ketapang Semarang, Azizah, Dhini, Ari, Dhea, Didin, Ihsan dan yang lainnya yang menjadi teman seperantauan di Semarang dan memberikan pengalaman yang indah.
11. Keluarga besar Lembaga Riset dan Debat, Eko, Dinda, Kiki, Rido, Gesang, Vero, Ilham yang telah mengasah kemampuan penulis baik melalui kegiatan – kegiatan yang penulis jalani semasa berkuliah.
12. Keluarga besar HMI Korkom Walisongo, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang memberikan penulis kesempatan untuk belajar, berproses dan berkembang bersama, sehingga penulis mendapatkan berbagai ilmu dan pengalaman.
13. Keluarga besar KKN MIT Kelompok 27 dan Warga Desa Tambakboyo, Hana, Aisyah, Febri, Jyhan, Sofi, Putri, Ridho, Fahmi, Ikhwan, Bisma, Fauzi, Mira, Aqrina, Khusnul, Bapak dan Ibu Waluyo, Pak Anto dan yang lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu - persatu atas kebersamaannya selama 45 hari.
14. Semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu - persatu yang telah membantu penulis khususnya dalam penulisan skripsi, terimakasih. Semoga semua kebaikan kalian dibalas dengan pahala dari Allah SWT.

Penulis menyadari dalam penulisan masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan maka segala sesuatu yang baik itu datangnya dari Allah SWT dan segala kesalahan datangnya dari penulis sendiri.

Semoga penelitian ini bermanfaat dan memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, 13 Juni 2023

Harfan Varis Kusdiansyah

NIM. 1902056112

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
BABI PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Telaah Pustaka	8
F. Metode Penelitian.....	11
G. Sistematika Penulisan	17
BAB II TINJAUAN UMUM.....	19
A. Hubungan Kerja	19
1. Pengertian dan Jenis Hubungan Kerja	19
A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	22
B. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ...	25
C. Outsourcing	26
D. Magang	29
2. Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.....	34
A. Perjanjian Kerja.....	35
B. Peraturan Perusahaan.....	38
C. Perjanjian Kerja Bersama	39

3.	Berakhirnya Hubungan Kerja.....	41
A.	Berakhirnya Karena Pensiun.....	41
B.	Pemutusan Hubungan Kerja.....	44
C.	Berakhirnya Karena Meninggal Dunia	48
D.	Berakhirnya Karena Putusan Pengadilan.	49
B.	Pemutusan Hubungan Kerja.....	51
1.	Pengertian dan Jenis PHK.....	51
a.	PHK Demi Hukum.....	52
b.	PHK Karena Melanggar Perjanjian.....	53
c.	PHK Karena Kondisi Tertentu	55
d.	PHK Secara Sepihak	56
2.	Sebab – sebab PHK	57
a.	Alasan Ekonomi.....	57
b.	Alasan Lain diluar Kendali Perusahaan.....	57
3.	Hak Pekerja Yang Terkena PHK.....	58
a.	Pesangon.....	58
b.	Uang Penghargaan Masa Kerja	61
c.	Uang Penggantian Hak	62
C.	Teori Hukum oleh Gustav Radbruch.....	63

**BAB III PRINSIP MUSYAWARAH UNTUK MUFAKAT
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL..... 77**

A.	Perselisihan Hubungan Industrial.....	77
1.	Pengertian Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	77
2.	Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	81
B.	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	83
1.	Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubugan	

Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan	83
a. Bipartit.....	84
b. Mediasi.....	87
c. Konsiliasi.....	89
d. Arbitrase	95
e. Pengadilan Hubungan Industrial	99
2. Prinsip – Prinsip Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	101
a. Prinsip Musyawarah Untuk Mufakat.....	101
b. Prinsip Strategi Resolusi Konflik.....	103
c. Prinsip Musyawarah Menurut Islam	105

**BAB IV ANALISIS PENERAPAN PRINSIP MUSYAWARAH
UNTUK MUFAKAT DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA..... 108**

A. Problematika Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja.....	108
B. Penerapan Prinsip Musyawarah untuk Mufakat Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Akibat Pemutusan Hubungan Kerja....	118

BAB V PENUTUP 128

A. Kesimpulan	128
B. Saran.....	129

DAFTAR PUSTAKA..... 132

RIWAYAT HIDUP 142

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor - faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam kegiatan produksi tenaga kerja merupakan input yang terpenting selain bahan baku dan juga modal. Di beberapa negara, tenaga kerja juga dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Sangat beruntung sekali bagi negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, karena negara tersebut pasti memiliki jumlah tenaga kerja yang besar pula. Negara-negara yang seperti inilah merupakan salah satu incaran dari perusahaan - perusahaan asing untuk menanamkan investasinya. Upah tenaga kerja yang sangat murah semakin mendukung lancarnya investasi masuk ke negara tersebut. Para investor beranggapan bahwa apabila upah buruh dapat ditekan maka dapat mengurangi biaya produksi perusahaan. Sehingga pendapatan perusahaan jauh lebih besar di negara itu dibandingkan

apabila perusahaan tersebut menanamkan investasi di negaranya sendiri.¹

Tenaga kerja merupakan sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, sehingga tenaga kerja masih sangat di butuhkan oleh setiap perusahaan. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah dampak krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998 masih dapat dirasakan sampai saat ini yang mengakibatkan banyak perusahaan yang tidak mampu bertahan dan berimbas kepada tenaga kerja sehingga dampak yang terjadi terhadap tenaga kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan dengan sangat tidak terencana.

Masalah PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus diusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Pasal 151 ayat 1 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja

¹ Sumanto, Hubungan Industrial ; Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global. Jakarta : CAPS, 2014

(PHK).² Segala upaya yang dimaksudkan dalam Pasal 151 ayat 1 Undang - Undang Ketenagakerjaan memiliki arti bahwa setiap kegiatan yang positif yang secara prinsip menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, seperti antara lain melakukan pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Sehingga dan oleh karenanya upaya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja adalah merupakan upaya tindakan terakhir yang dapat dilakukan pengusaha. Bila segala upaya pencegahan telah gagal, baru Pemutusan Hubungan Kerja boleh dilakukan.

Akibat krisis ekonomi yang melanda Indonesia yang dampaknya masih dapat dirasakan sampai saat ini dan mengakibatkan banyaknya perusahaan yang melakukan restrukturisasi dan diikuti oleh meningkatnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh perusahaan. Untuk mengatasinya, banyak dari penduduk di negara-negara dunia ketika memilih berprofesi di sektor apa saja salah satunya adalah sebagai tenaga kerja (buruh), dikarenakan sulitnya dalam mencari lapangan pekerjaan yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup tanpa memerlukan pendidikan yang tinggi. Dengan demikian kesenjangan sosial dan perlakuan tidak adil terhadap tenaga kerja akan senantiasa membayangi para tenaga kerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga

² Pasal 151 ayat 1 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”³. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja sebelum terjadinya PHK, tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi tenaga kerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dengan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok yang nantinya sangat berat dilewati oleh pekerja/buruh tersebut apabila ia sudah tidak menerima pendapatan/penghasilan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Pengangguran yang semakin tinggi ditambah dengan meningkatnya jumlah kriminalitas di Indonesia tentunya berdampak buruk bagi negara kita.⁴

Untuk itu sangatlah diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar

³ Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 33 ayat 1 Undang – Undang Dasar 1945

⁴ Uwiyono, Aloysius, dkk. Asas – Asas Hukum Perburuhan, Jakarta : Rajawali Pers
Bambang, R. Joni. Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta : Pustaka Setia, 2013

pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat - syarat kerja, mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum menurut Philipus, yakni: “Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum adalah 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”.

Dampak PHK yang sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak - haknya sesuai dengan ketentuan yang mengatur mengenai masalah PHK seperti peraturan perundang - undangan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan pekerja tersebut dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*. Maksud dan tujuan

perlindungan buruh atau perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemerasan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha.⁵

Beberapa contoh masalah Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan wawancara penulis dengan pimpinan Forum Serikat Pekerja Metal Indonesia yaitu PT GS Battery yang mem-phk pekerjanya dikarenakan pekerja mendirikan serikat pekerja, akan tetapi pihak pengusaha tidak menginginkan adanya serikat pekerja.

Pada hakikatnya pekerja/buruh wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan undang - undang yang ada dan pihak pengusaha wajib memfasilitasi hak - hak pekerja/buruh itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap hubungan industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan atau kesalahpahaman para pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Hubungan kerja industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab.

Dari hal - hal diatas mendorong penulis untuk meneliti aspek keadilan bagi pekerja dan tanggungjawab bagi pelaku usaha serta alur penyelesaiannya. Berdasarkan keadaan di atas, penulis tertarik

⁵ Sutedi, Adrian. Hukum Perburuhan. Jakarta : Sinar Grafika, 2009.

melakukan penelitian dengan Judul Penerapan Prinsip Musyawarah Untuk Mufakat dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Akibat Pemutusan Hubungan Kerja.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis telah merumuskan beberapa pokok masalah yang akan menjadi pembahasan dalam penelitian ini. Adapun pokok permasalahan tersebut adalah :

1. Apa Saja Problematika Pemenuhan Hak - Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja ?
2. Bagaimana Penerapan Prinsip Musyawarah untuk Mufakat dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Ditempuh oleh Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian yang dipaparkan dalam rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Untuk Mengetahui Problematika Pemenuhan Hak - Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Untuk Mengetahui Penerapan Prinsip Musyawarah untuk Mufakat dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

yang Ditempuh oleh Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengetahuan Ilmu Hukum, khususnya Hukum Ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta guna menambah literatur dan bahan - bahan informasi ilmiah. Diharapkan hasil penulisan ini dapat memberikan kontribusi akademis mengenai Hukum Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai upaya pengembangan kemampuan dan pengetahuan hukum bagi masyarakat, khususnya mengenai Hukum Ketenagakerjaan, sebagai bahan informasi bagi pihak yang memerlukan khususnya bagi mahasiswa Bagian Hukum Keperdataan Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang serta sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

E. TELAAH PUSTAKA

Yosef dalam tesisnya yang berjudul “Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat (Studi Kasus Terhadap Surat Keputusan Direksi PT TASPEN). Apabila pihak

pengusaha ingin melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pihak buruh yang bekerja pada mereka, pihak pengusaha haruslah memiliki alasan – alasan serta didukung bukti – bukti yang bersifat menguatkan untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh direksi PT Taspen dengan memberikan Surat Keputusan Direksi tentang Hukuman Disiplin Sangat Berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai karyawan perusahaan kepada ketiga mantan karyawan tersebut. Surat Keputusan Direksi PT Taspen tersebut tidak sejalan dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 012/PUU-1/2003 Tanggal 26 Oktober 2004 serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materil Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan telah dimuat dalam Berita Negara Nomor 92 Tahun 2004 tanggal 17 November 2004.

Rizki Ayu Margina dalam skripsinya yang berjudul Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid-19 Di Kota Mataram. Penelitian hukum ini bertujuan untuk mengetahui bentuk pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pandemi covid-19 serta cara penyelesaian PHK pada masa pandemi covid-19 di Dinas Tenaga Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Normatif Empiris dengan pendekatan perundang - undangan dan pendekatan sosiologis, sumber data primer dan sumber data sekunder serta analisi bahan

hukum menggunakan dekriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat Pandemi Covid-19 yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu dengan alasan efisiensi karena pertama dalam ketentuan Pasal 154A ayat (1) Undang - Undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa “Perusahaan melakukan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian”.

Nur Ramadani dalam skripsinya yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di-PHK Dalam Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 271/G/2009/PHI.Sby)”. Bentuk perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja adalah kepastian hukum tentang adanya perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK dalam masa kontrak yang sedang berjalan. Pekerja yang mengalami PHK mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Upaya bagi pekerja yang mengalami perselisihan hak, kepentingan, PHK, Perselisihan antar serikat pekerja. Upaya dapat dilakukan secara perundingan bipartit, mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial yang semuanya melalui pengadilan hubungan industrial berdasarkan UU PPHI No 2 Tahun 2004.

Meria Utami, Iza Rumesten R.S, dan Irsan dalam jurnal berjudul Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Berbasis *Win - Win Solution*. Berdasarkan isinya berkaitan dengan penyelesaian

sengketa berbasis *win - win solution* maka sebaiknya cara yang diambil adalah melalui bipartit dan mediasi.

Mangaraja Manurung, S.H., M.H. dalam jurnalnya yang berjudul “Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Melalui Perundingan Bipartit”. Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial semakin menjadi meningkat dan kompleks, hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Dalam Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dikenal ada 2 bentuk penyelesaian ketika terjadi perselisihan industrial, yakni diluar pengadilan dan melalui pengadilan, salah satu dari bentuk penyelesaian diluar pengadilan adalah melalui perundingan bipartit.

F. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian dengan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data Pustaka⁶. Penelitian pustaka (*library research*) merupakan penelitian yang objeknya dicari dengan berbagai informasi pustaka seperti buku, jurnal ilmiah, majalah, dan dokumen. Penelitian ini berbeda dengan penelitian lainnya yang

⁶ Mahmud, Metode Penelitian Pendidikan, (Bandung : Pustaka Setia, 2011), 31.

mengharuskan melakukan observasi atau wawancara dalam perolehan data.

Pada penelitian ini objek data yang dicari oleh peneliti adalah dengan mencari literatur - literatur yang sesuai dengan permasalahan yang diangkat. Peneliti mencari data dalam menjawab permasalahan yang diangkat dengan membaca berbagai referensi yang sesuai. Penelitian kepustakaan merupakan penelaahan terhadap data - data pustaka yang dapat memberikan solusi atau jawaban terkait dengan masalah yang diteliti. Melalui penelitian pustaka dapat memberi hasil dari apa yang dicari melalui sumber - sumber data yang digunakan.

Adapun tahap - tahap yang harus ditempuh peneliti dalam penelitian kepustakaan adalah Pertama, mengumpulkan bahan - bahan penelitian. Bahan yang dikumpulkan adalah berupa informasi data empiris yang bersumber dari buku - buku, jurnal, hasil laporan penelitian resmi maupun ilmiah dan literatur lain yang mendukung tema penelitian ini. Kedua, membaca bahan kepustakaan. Dalam membaca bahan penelitian, pembaca harus menggali secara mendalam bahan bacaan yang memungkinkan akan menemukan ide - ide baru yang terkait dengan judul penelitian. Ketiga, membuat catatan penelitian. Keempat, mengolah catatan penelitian. Semua bahan yang telah dibaca kemudian diolah atau dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang disusun dalam bentuk laporan penelitian⁷.

⁷ Mestika Zed, Metode Penelitian Kepustakaan, (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, 2008), 3.

Jenis penelitian hukum yang digunakan oleh penulis adalah normatif atau disebut juga sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen. Disebut penelitian hukum doktriner, karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan – peraturan yang tertulis atau bahan – bahan hukum yang lain. Dikatakan sebagai penelitian perpustakaan ataupun studi dokumen disebabkan penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan⁸.

Penelitian terhadap sistematika hukum dapat dilakukan pada perundang – undangan tertentu ataupun hukum tercatat. Tujuan pokoknya adalah untuk mengadakan identifikasi terhadap pengertian – pengertian pokok/dasar dalam hukum, yakni masyarakat hukum, subjek hukum, hak dan kewajiban, peristiwa hukum, hubungan hukum dan objek hukum.

2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan model kajian pustaka (*library research*), maka diambil dari beberapa sumber sebagai berikut:

a. Sumber data primer

Data primer adalah data yang isinya mengikat karena dikeluarkan oleh pemerintah⁹. Untuk mencari data - data dari penelitian ini, penulis menggunakan sumber data primer yaitu data

⁸ Suratman, S.H. M.H. Dkk. Metode Penelitian Hukum.(Bandung; Alfabeta) 2015. Hal. 51.

⁹ Burhan Ashshofa, S.H. Metode Penelitian Hukum. (Jakarta; Rineka Cipta) 2013. Hal. 13

yang menjadi sumber utama dari penelitian pustaka dengan mencari berbagai literatur - literatur yang berkaitan dengan judul skripsi ini, adapun data yang dibutuhkan dari sumber data primer ini adalah sebagai berikut ;

1) Undang – Undang

2) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang

b. Sumber data sekunder

Data sekunder yaitu data yang berisikan informasi tentang bahan primer¹⁰. Diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari objek penelitian. Dalam penelitian ini penulis lebih mengarahkan pada data - data pendukung dan alat - alat tambahan yang dalam hal ini berupa data tertulis. Didapatkan melalui dokumentasi foto, buku referensi, jurnal, dan segala bentuk dokumen lainnya. Dilihat dari data tertulis dapat dibagi atas sumber buku, majalah ilmiah, sumber data dari arsip, dokumen pribadi, dan dokumen resmi. Data sekunder ini juga sering disebut dengan data dari tangan kedua. Sebagaimana jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dan empiris, maka sumber bahan hukum yang digunakan adalah sebagai berikut ;

1) Buku

2) Jurnal

¹⁰ Prof. Dr. Soerjono Soekanto, S.H.,M.A., Sri Mamudji, S.H.,M.L.L.Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat. (Jakarta; Rajawali Pers) 2015. Hal. 29

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan model kajian pustaka (*library research*). Dengan demikian dalam teknik pengumpulan data penulis menggunakan metode dokumentasi, yaitu mempelajari dan mencari data - data berupa catatan, dokumen, transkrip, buku, majalah, dan lain sebagainya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data - data yang diperlukan dalam menjawab sebuah pertanyaan yang dicari. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen berbentuk seperti peraturan perundang - undangan, karya tulis, buku, dan sebagainya.

Dalam penelitian hukum normatif sumber datanya yaitu data primer dan data sekunder, yang terdiri dari studi pustaka. Studi perpustakaan adalah melakukan penelitian dengan cara mempelajari bahan - bahan bacaan yang terdapat didalam buku yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini, baik itu berbagai teori - teori tentang hukum dan pendapat para ahli hukum.

Bahan hukum primer, yaitu bahan - bahan hukum yang mengikat, dan terdiri dari ;

- a. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- c. Undang – Undang Cipta Kerja.

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti undang - undang, hasil - hasil penelitian, wawancara atau pendapat pakar hukum. Bahan hukum tersier, yaitu bahan - bahan lain yang menunjang penelitian ini, seperti majalah - majalah, media massa, internet.

4. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan dalam penelitian yang berupa melakukan kajian atau telaah terhadap hasil pengelolaan data yang dibantu dengan teori - teori yang telah didapatkan sebelumnya. Sifat penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, maka data yang dikumpulkan adalah data naturalistik yang terdiri dari kata-kata yang tidak diolah menjadi angka - angka, karena data susah diukur dengan angka dan bersifat monografis atau berwujud kasus - kasus sehingga tidak dapat disusun kedalam struktur klasifikasi, hubungan variabelnya tidak jelas.

Penelitian hukum dengan aspek metode pengumpulan data dengan kualitatif akan dipergunakan teknik analisis deksriptif kualitatif. Dalam metode analisis ini maka keseluruhan data yang terkumpul baik dari data primer maupun data sekunder akan diolah dan dianalisis dengan cara menyusun data secara sistematis, dihubungkan antara satu data dengan data yang lain dilakukan interprestasi untuk memahami makna data dalam situasi sosial, dan kemudian dilakukan penafsiran dari perspektif peneliti setelah memahami keseluruhan kualitas data. Proses analisis tersebut dilakukan secara terus - menerus sejak pencarian data dilapangan

dan berlanjut terus sehingga pada tahap analisis. Setelah dilakukan analisis secara kualitatif kemudian data akan disajikan secara deksriptif kualitatif dan sistematis.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I: Penulis akan mengemukakan latar belakang penulisan skripsi ini yang mengacu pada pokok permasalahan yang akan diteliti. Telaah pustaka akan menjelaskan gambaran objek penelitian yang hendak diteliti. Selanjutnya penulis akan merincikan metode penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan, memverifikasi, dan menganalisis bahan - bahan penelitian, serta sistematika penulisan melalui tahapan penelitian.

BAB II: Penulis akan menjabarkan mengenai Penyelesaian Perselisihan dan Pemutusan Hubungan Kerja. Penjabaran tersebut meliputi pengertian, ruang lingkup, serta pengaturan hukumnya.

BAB III: Penulis mendeskripsikan tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB IV: Penulis menganalisis tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang di PHK, mengetahui kendala dan permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja yang di PHK dalam menuntut hak - haknya sebagai tenaga kerja. Mengetahui solusi yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikannya. Kajian ini akan ditinjau dengan menggunakan perspektif hukum positif

dan merelevansikan dengan standar peraturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia.

BAB V: Berisikan simpulan dan saran, meliputi jawaban atas rumusan masalah dan rekomendasi yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait.

BAB II

TINJAUAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

A. Hubungan Kerja

1. Pengertian dan Jenis Hubungan Kerja

Hubungan kerja menurut Soepomo ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terkait dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah¹¹. Husni berpendapat bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah¹².

Salah satu ciri khas dari hukum ketenagakerjaan adalah adanya sumber hukum yang datangnya dari para pihak,

¹¹ Eko Wahyudi, dkk. Hukum Ketenagakerjaan. Sinar Grafika; Jakarta. 2016. Hal. 10

¹² 12 Asikin, Zainal 1993, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT Grafindo. Persada, Jakarta. Hal. 51

yaitu perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan, yang mana hal tersebut juga dikatakan sebagai dasar hukum dalam terjadinya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha¹³. Menurut H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, ada beberapa definisi dari hubungan kerja, antara lain sebagai berikut:

a. Hubungan kerja adalah kegiatan - kegiatan yang pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahkannya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

b. Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.

c. Pasal 1 angka 15 Undang - Undang Ketenagakerjaan dikemukakan, Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang – Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

¹³ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia (Jakarta: Kencana, 2019) Hal. 67

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Hubungan kerja ini merupakan istilah pengganti untuk istilah hubungan perburuhan. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai¹⁴ :

- a. Pembuatan perjanjian kerja yang merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja;
- b. Kewajiban pekerja, yaitu melakukan pekerjaan sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut;
- c. Kewajiban pengusaha, yaitu membayar upah kepada pekerja sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah;
- d. Berakhirnya hubungan kerja;
- e. Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

¹⁴ Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012) Hal. 9

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan sebab akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Artinya, kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha.¹⁵

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam pasal 1 (a) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1993 yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau yang selanjutnya disebut PKWT biasa disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Statusnya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak¹⁶.

Perjanjian Kerja diatur dalam pasal 56 sampai dengan pasal 60 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jika mengacu pada Pasal 59 ayat 1, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah

¹⁵ Abdul Khakim. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Bandung: Citra Aditya Nhakti, 2007) Hal. 446

¹⁶ Koesparmono Irsan. Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar. Jakarta; Penerbit Erlangga. 2016. Hal. 72-73

perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu¹⁷.

Beberapa hal penting terkait dengan PKWT ialah:¹⁸

- 1) Perpanjangan ataupun pembaharuan PKWT hanya dapat dilakukan dengan memperhatikan jenis pekerjaan yang dicantumkan dalam PKWT.
- 2) Peralihan perusahaan tidak dapat mempengaruhi isi PKWT.
- 3) Pengakhiran PKWT secara sepihak berakibat pihak yang mengakhiri perjanjian kerja dikenai sanksi memberii ganti rugi.
- 4) Pekerja/buruh dalam PKWT harus mendapat tunjangan sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.
- 5) Pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT juga mendapatkan hak libur resmi.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan

¹⁷ Eko Wahyudi, dkk. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika. 2016. Hal. 14

¹⁸ Sunarno. Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan solusinya. Wacana Hukum. Vol. VIII. 2 Oktober 2009. Hal. 31-32

sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:¹⁹

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum²⁰. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

¹⁹ Samun Ismaya. Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Suluh Media. 2018. Hal. 40-41

²⁰ Asri Wijayanti. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika. 2017. Hal. 50

- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.²¹

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau selanjutnya disingkat PKWTT biasa disebut perjanjian kerja tetap. PKWTT harus dibuat secara tertulis, sebagaimana PKWT. Manakala PKWTT dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan, sekurang - kurangnya memuat keterangan:²²

- 1). Nama dan alamat pekerja/buruh
- 2). Tanggal mulai bekerja
- 3). Jenis pekerjaan
- 4). Besarnya upah

²¹ Asri Wijayanti. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika. 2017. Hal. 50

²² Koesparmono Irsan, Armansyah. Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar. Jakarta; Penerbit Erlangga. 2016. Hal. 74

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja selama - lamanya 3 (tiga) bulan. Adanya masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Syarat - syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan dianggap tidak ada. Selama masa percobaan kerja sebagaimana diatas, pengusaha dilarang membayar upah pekerjajanya dibawah upah minimum yang ditetapkan oleh menteri.

c. *Outsourcing*

Outsourcing merupakan Bahasa Inggris yang berasal dari dua suku kata *Out* yang berarti “luar” dan *source* yang artinya “sumber”. Namun jika diperkenalkan kedalam Bahasa Indonesia, *outsourcing* adalah “alih daya”. *Outsourcing* memiliki istilah lain yakni *contracting out* yang merupakan sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain²³.

²³ H. Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma. Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia Edisi Pertama. Jakarta; Prenadamedia Group. 2019. Hal. 103

Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger yang dikutip Amin Widjaja Tunggal, mengatakan:²⁴

“Outsourcing is a process which resources are punches from others through ling-term contracts instead of being made with the company (for example, Hewlett Packard buys its laser engines from canon for HP’s laser jet printers), to strategic alliances, in which partnerships.”

(*Outsourcing* adalah suatu proses yang mana seluruh barang diadakan dari pihak lain melalui kontrak-kontrak jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan (misalnya Packard mengadakan mesin - mesin lasernya dari Canon untuk printer - printer laser jet) perusahaan Hewlett Pachard itu sendiri.)

Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerja sama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam praktik, perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan kualifikasi dan syarat - syarat kerja, dan atas dasar itu perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja

²⁴ Amin Widjaja Tunggal, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Jakarta: HARVINDO, 2008, Hal. 11

yang diserahkan tidak sekedar penyerahan pada pihak ketiga saja.

Terdapat beberapa risiko yang dihadapi perusahaan dalam melakukan *outsourcing*. Secara umum risiko *outsourcing* dapat berupa;²⁵

- a) Tidak tercapainya secara maksimal tujuan yang diinginkan.
- b) Tidak tercapainya sebagian dari tujuan yang diinginkan.
- c) Lambatnya pencapaian tujuan yang diinginkan.

Menurut Maurice E. Greaver II, untuk mencapai keberhasilan bisnis *outsourcing* ada 7 langkah pokok yang perlu dilakukan yaitu;

- 1) Perencanaan *outsourcing*,
- 2) Pemulihan strategi,
- 3) Analisis biaya,
- 4) Pemilihan pemberi jasa,
- 5) Tahap negosiasi,
- 6) Transisi sumber daya, dan
- 7) Pengelolaan hubungan.

²⁵ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003, Hal. 105

Dalam perusahaan *outsourcing* diperlukan jaminan untuk keberlangsungan perusahaan dan mampu menumpuk kapital. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Max Weber dalam Antony Giddens, "Perusahaan kapitalis modern kemungkinan untuk menghitung secara rasional, keuntungan dan kerugian yang diungkapkan dalam uang. Kapitalisme modern tidak dapat dibayangkan tanpa perkembangan akuntansi kapital"²⁶. Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem *outsourcing* ini mendukung kapitalisme. Oleh karena itu, perusahaan sebagai badan yang mencari keuntungan, akan memaksimalkan seluruh sumber daya yang ada demi eksistensi perusahaan tersebut.

d. Magang

Ketentuan magang di Indonesia diatur dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan Pasal 21 hingga 29 (tidak berubah dalam Undang - Undang Cipta Kerja). Pemagangan diatur secara hukum di Indonesia. Pasal 1 ayat (11) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:²⁷

“Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja

²⁶ Giddens, Anthony. 2007. Kapitalisme dan Teori Sosial Modern. Soeheba Kramadibrata (Penerj.). Jakarta: Universitas Indonesia.

²⁷ Pasal 1 ayat (11) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu”.

Pemagangan merupakan proses pembelajaran bagi pelajar atau mahasiswa untuk memperoleh dan menguasai suatu keterampilan tanpa dan/atau dengan bimbingan orang yang sudah terampil pada suatu bidang pekerjaan. Pemagangan dapat disebut juga proses belajar dari seorang ahli melalui kegiatan di dunia nyata. Ada juga yang menyebut magang merupakan suatu proses mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh di perguruan tinggi untuk menyelesaikan persoalan nyata di sekitar.

Perusahaan yang menyelenggarakan program pemagangan juga diatur secara hukum melalui Pasal 24 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003:²⁸

“Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.”

Hal yang harus menjadi perhatian dalam pelaksanaan program pemagangan sesuai dengan Pasal 22

²⁸ Lihat Ketentuan Pasal 24 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 adalah pemagangan dapat dilaksanakan atas dasar perjanjian antara peserta dan pengusaha. Pada perjanjian itu tercantum hak dan kewajiban kedua belah pihak serta jangka waktu pemagangan itu dilaksanakan. Jika tidak didasari perjanjian maka status pemagangan peserta tidak sah dan statusnya berubah menjadi pekerja atau buruh.

Hak peserta pekerja magang diatur dalam Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) RI No. 6 Tahun 2020 sebagai berikut:²⁹

- 1) Memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan atau instruktur;
- 2) Memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian pemagangan;
- 3) Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
- 4) Memperoleh uang saku;
- 5) Diikutsertakan dalam program jaminan sosial, dan;
- 6) Memperoleh sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan.

Adanya perjanjian tersebut merupakan bentuk jaminan dan kepastian hukum untuk melindungi hak dan

²⁹ Lihat Ketentuan Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) RI No. 6 Tahun 2020

kewajiban peserta magang dan perusahaan. Perjanjian ini juga dapat digunakan untuk menghindari eksploitasi pekerja magang terkait jangka waktu, beban kerja, dan jam kerja. Ini juga sebagai wujud perlindungan harkat, martabat, dan pengakuan terhadap hak asasi manusia (HAM).³⁰

Peserta magang dapat disebut sebagai subjek hukum apabila terkandung unsur:

- 1) Adanya perlindungan dari pemerintah terhadap warganya;
- 2) Jaminan kepastian hukum;
- 3) Berkaitan dengan hak - hak warga negaranya;
- 4) Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggar.

Program pemagangan diawasi oleh Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 28 ayat 1 Permenaker No. 6 Tahun 2020. Permenaker ini juga mengatur pengawasan yang tercantum dalam Pasal 25 hingga Pasal 29.

Perjanjian antara peserta magang dan perusahaan memiliki kekuatan hukum mengikat diantara keduanya, sehingga menimbulkan atau kewajiban yang harus dilaksanakan. Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 dan

³⁰ <https://siplawfirm.id/perlindungan-hukum-terhadap-pekerja-magang/?lang=id>

turunannya juga memberikan perlindungan hukum terhadap peserta magang terkait hak yang diterimanya.

Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang penyelenggaraan pemagangan juga mengatur mengenai hak dan kewajiban peserta magang yang tertuang dalam Pasal 15 ayat (1) yaitu pertama, peserta magang berhak memperoleh fasilitas keselamatan kerja selama mengikuti pemagangan. Hak yang pertama ini bertujuan untuk melindungi hak - hak secara sosial seorang pekerja/buruh yang menurut Imam Soepomo, perlindungan sosial merupakan perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja mengenyam dan memperkembangkan prikehidupan sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja³¹. Kedua, peserta pemagangan berhak memperoleh uang saku dan/atau uang transport hak berikut merupakan salah satu implementasi dari perlindungan upah tenaga kerja, dimana dalam menetapkan kebijakan mengenai pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun mikro yang sejalan dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan

³¹ Asikin, Zainal (Ed) dkk, 2012, Dasar - Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Depok, Hal. 97.

kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh³².

Hak - hak peserta pemagangan yang telah diuraikan diatas pada hakikatnya harus tercantum dalam perjanjian pemagangan yang dibuat oleh peserta dan penyelenggara pemagangan serta dapat dipenuhi dan dilaksanakan. Selain mengenai pemenuhan hak sebelum peserta magang tersebut mendapatkan atau memperoleh hak nya terlebih dahulu pada hakekatnya mereka juga harus memenuhi kewajiban dalam melaksanakan pemagangan tersebut dimana menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pemagangan telah diuraikan pula kewajiban peserta magang diantaranya mentaati perjanjian pemagangan, mengikuti program pemagangan sampai selesai, mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan dan menjaga nama baik perusahaan pemagangan.³³

2. Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama

Salah satu ciri khas dari Hukum Ketenagakerjaan adalah adanya sumber hukum yang datangnya dari para pihak, yaitu Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan

³² Sutedi, Adrian, 2011, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, Hal. 142.

³³ Firdaus, Hanina; Asmara Putra, Dewa Rai. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Magang (Trainee) Di Hotel Kelas Bintang Lima (Studi Pada Hotel Ritz – Carlton, Bali). Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum, [S.l.], v. 8, n. 4, 2020. Hal.615

Perjanjian Kerja Bersama. Ketiga hal tersebut dapat juga dikatakan sebagai dasar hukum dalam terjadinya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

a. Perjanjian Kerja

Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian Kerja memiliki kedudukan yang strategis dalam Hubungan Kerja, karena merupakan dasar hukum yang paling utama dalam Hubungan Kerja. Perjanjian Kerja memiliki fungsi sebagai perlindungan kepentingan, pegangan yuridis, dan kepastian hukum bagi buruh/pekerja dan pengusaha.³⁴

Menurut Roscoe Pound dalam teori mengenai kepentingan (*Theory of Interest*), terdapat 3 (tiga) penggolongan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum, yaitu: pertama menyangkut kepentingan pribadi (*individual interest*); kedua yang menyangkut kepentingan masyarakat (*social interest*); dan ketiga menyangkut kepentingan umum (*public interest*). Kepentingan individu (*individual interest*) ini terdiri dari kepentingan pribadi, sedangkan kepentingan kemasyarakatan (*social interest*) terdiri dari keamanan sosial, keamanan atas lembaga –

³⁴ Koko Kosidin, 1999, Perjanjian Kerja – Perjanjian Perburuahan dan Peraturan Perusahaan, Bandung, Mandar Maju, Hal. 14

lembaga sosial, kesusilaan umum, perlindungan atas sumber – sumber sosial dari kepunahan, perkembangan sosial, dan kehidupan manusia. Adapun kepentingan public (*public interest*) berupa kepentingan negara dalam bertindak sebagai representasi dari kepentingan masyarakat.³⁵

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja adalah dengan melaksanakan dan menerapkan Perjanjian Kerja, dengan demikian pengusaha tidak lagi memperlakukan pekerja secara sewenang - wenang. Perjanjian kerja menetapkan hak dan kewajiban secara timbal balik antara pekerja dan pengusaha dan kedua belah pihak terikat untuk melaksanakan hubungan kerja yang telah mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun perundang - undangan yang berlaku.³⁶

Perjanjian Kerja merupakan pegangan yuridis dari subjek - subjek hukum yang terlibat didalamnya bila nantinya terjadi perselisihan dalam pelaksanaan kerja. Dengan adanya jaminan hak-hak dan kewajiban para

³⁵ Marmi Emmy Mustafa, 2007, Prinsip-Prinsip Beracara Dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia Dikaitkan dengan TRiPs-WTO, PT. Alumni, Bandung, Hal. 58

³⁶ Djumadi, 2006, Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, Hal. 7

pihak, maka para pihak akan merasa aman, terjamin dan akan membuahkan kerja yang efisien dan produktif.³⁷

Perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha tidak hanya dalam bentuk pembuatan perjanjian kerja saja, tetapi juga dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan. Hal ini sejalan dengan hakekat dari Hukum Ketenagakerjaan yaitu memberikan perlindungan bagi pihak yang lemah dan menempatkan pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan³⁸. Dalam perjanjian kerja memang posisi antara pekerja dengan pengusaha tidak lagi sederajat bagi dari segi hukum, sosial dan ekonomis. Inilah salah satu esensi dari unsur perjanjian kerja yaitu adanya wewenang perintah atau pimpinan orang lain³⁹.

Oleh karena hubungan antara pengusaha dengan buruh merupakan hubungan subordinasi maka bagaimana Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama bisa dipakai sebagai sarana untuk memperkuat posisi tawar (*bargaining position*). Dengan posisi yang lebih kuat (*bargaining power*), pihak pekerja dapat ikut menentukan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak⁴⁰.

³⁷ Lanny Ramli, 2001, Perjanjian Kerja Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha, Yuridika Fakultas Hukum UNAIR, Vol. 16, No. Maret – April, Hal. 175

³⁸ Imam Soepomo, 2003, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, Hal. 9

³⁹ Koko Kosidin, 1999, Perjanjian Kerja – Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan, Mandar Maju, Bandung, Hal.9

⁴⁰ Samun Ismaya, 2018, Hukum Ketenagakerjaan, Yogyakarta: Suluh Media, Hal. 34

b. Peraturan Perusahaan

Menurut Undang – Undang No. 25 Tahun 1997 Peraturan Perusahaan ialah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Berdasarkan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang - kurangnya 10 (sepuluh) 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 tanggungjawab dari pengusaha yang bersangkutan. Peraturan Perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.⁴¹

Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- 1). Hak dan kewajiban pengusaha;
- 2). Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- 3). Syarat kerja;
- 4). Tata tertib perusahaan;

⁴¹ Samun Ismaya, 2018, Hukum Ketenagakerjaan, Yogyakarta: Suluh Media, Hal. 34

5). Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

Berdasarkan kaedah otonom maupun kaedah heteronom dalam hubungan ketenagakerjaan maka dapat dipahami bahwa dalam pembuatan Perjanjian Kerja harus memperhatikan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan. Dari sisi kualitas maupun kuantitas isi perjanjian maka perjanjian kerja tidak boleh lebih rendah atau minimal sama dari Perjanjian Kerja Bersama memiliki kedudukan yang tertinggi sebagai kaidah otonom dalam perusahaan.⁴²

c. Perjanjian Kerja Bersama

Dalam Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan

⁴² Lihat Ketentuan Pasal 54 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian Kerja Bersama disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perjanjian Kerja Bersama hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Masa berlakunya paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat buruh/pekerja dengan pengusaha. Pembatasan berlakunya PKB dapat dipahami karena hal - hal yang berkaitan dengan kewajiban para pihak yang dimuat didalamnya perlu dilakukan penyesuaian, misalnya upah mengalami perkembangan seiring dengan nilai inflasi, perkembangan perusahaan maupun kemampuan suatu daerah, karena itu diadakan Peninjauan Kembali setiap tahun.

Dalam Pasal 124 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:⁴³

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha;
- 2) Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;

⁴³ Pasal 124 ayat 1 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

3) Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian Kerja Bersama mempunyai kekuatan mengikat secara kolektifitas dan diatur oleh undang-undang yang bersifat memaksa (*dwingend*), maka secara hukum wajar menjadi pedoman induk dalam pembuatan perjanjian kerja dan atas dasar inilah Perjanjian Kerja Bersama memiliki kedudukan hukum yang lebih tinggi dibanding dengan perjanjian kerja maupun Peraturan Perusahaan. Oleh karena kedudukan Perjanjian Kerja Bersama begitu dominan maka Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh diganti dengan Peraturan Perusahaan.⁴⁴

3. Berakhirnya Hubungan Kerja

Hubungan Kerja dapat berakhir karena sebab – sebab tertentu. Hubungan Kerja dapat berakhir apabila dikenai Pemutusan Hubungan Kerja, pensiun, meninggal dunia, dan putusan pengadilan.

a. Berakhirnya karena pensiun

Pensiun adalah saat dimana seorang pekerja berhenti bekerja karena usianya sudah lanjut atau sudah memasuki masa tua. Pada saat itu, aturan perundang-undangan mengatur dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan pekerja memasuki usia pensiun.

⁴⁴ Zaeni Asyhadie, 2007, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT Radja Grafindo Persada, Jakarta, Hal. 55

Pasal 167 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”⁴⁵.

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur kapan saatnya pensiun dan berapa batas usia pensiun untuk pekerja sektor swasta. Biasanya penentuan usia pensiun diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang ada di masing-masing perusahaan.

Namun demikian Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (PP 45/2015), yang menyebut usia pensiun, dapat dijadikan acuan. Menurut PP 45/2015, usia pensiun yakni pada usia 56 tahun. Batasan itu akan menjadi 57 tahun pada 1 Januari 2019 dan terus bertambah 1 tahun setiap rentang 3 tahun hingga mencapai batas 65 tahun (Pasal 15). Artinya per 1 Januari 2022 usia pensiun menurut PP 45/2015 adalah usia 58 tahun.

⁴⁵ Pasal 167 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Aturan perundang - undangan yang mengatur mengenai PHK karena pensiun, yakni Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003). Pasal 154 huruf c menegaskan permohonan penetapan PHK tidak diperlukan dalam hal pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.⁴⁶

Kompensasi PHK bagi pekerja yang pensiun diatur dalam pasal 167 UU 13/2003 yakni, pekerja berhak mendapatkan 2 x ketentuan uang pesangon, 1 x ketentuan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Ketentuan ini dicabut oleh Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturannya yakni Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja⁴⁷ (PP 35/2021) yang menyebut pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun berhak mendapatkan 1,75 x ketentuan uang pesangon, 1 x ketentuan Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada

⁴⁶ Pasal 154 Huruf C Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁷ Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2, Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3, tetapi tetap berhak atas Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4. Namun jika besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 dan Uang Penghargaan Masa Kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4, maka selisihnya dibayar oleh pengusaha. Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2, Uang Penghargaan Masa Kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4.⁴⁸

b. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.⁴⁹ Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja meliputi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di

⁴⁸ Lalu Husni, 2019, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, Depok Rajawali Pers, Hal. 181

⁴⁹ Samun Ismaya. Hukum Ketenagakerjaan. Suluh Media. 2014. Hal. 123

badan usaha uang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan Hubungan Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya. Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak karena pihak – pihak yang bersangkutan sama – sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya Hubungan Kerja tersebut. Para pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih – lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena Pemutusan Hubungan Kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab :

- 1) Pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- 2) Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.

Menurut Pasal 1 Angka 25 Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dari pengusaha”⁵⁰. Oleh karena itu, maka Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja ini secara terperinci.

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, atau berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam kontrak kerja, sebagai akibat perselisihan antara pekerja/pekerja dengan pengusaha. terjadi. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja karena suatu konflik, keadaan ini berdampak pada kedua belah pihak terutama pekerja/buruh yang rentan, dan dapat dikatakan pemutusan mata pencaharian bagi pekerja dan keluarganya.

Pasal 1 (25) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan implikasi Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu, pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan

⁵⁰ Pasal 1 Angka 25 Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pengusaha. Oleh karena itu, Undang - Undang Nomor 13, Pasal 150 Tahun 2003 mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan atau bukan badan hukum milik orang perseorangan, perkumpulan, atau badan hukum (baik swasta maupun milik negara), serta badan usaha sosial dan badan usaha lainnya. Mintalah manajer dan orang lain untuk mempekerjakan upah dan bentuk kompensasi lainnya.

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu;⁵¹

1. PHK oleh majikan/pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan atau pengusaha adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini paling sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat yang adil dan makmur secara merata baik materil maupun spiritual seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi.

2. PHK oleh pekerja/buruh

⁵¹ Nikodemus Maringan. Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion. Vol. 3. 2015. Hal. 3

Pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikendakinya, bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.

3. PHK demi hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.

4. PHK oleh pengadilan (PPHI)

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. PHK oleh Pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab;⁵² PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165); PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui Lembaga PPHI (Pasal 68); PHK karena berakhirnya PK (154 huruf b kalimat kedua).

c. Berakhirnya karena meninggal dunia

Meninggalnya pekerja atau buruh statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha. Jika pekerja atau buruh meninggal dunia berakibat pemutusan hubungan kerja demi hukum, tetapi tidak demikian halnya jika pengusaha yang

⁵² Samun Ismaya. Hukum Ketenagakerjaan. Suluh Media. 2014. Hal.127

meninggal dunia. Jadi, hubungan kerja tidak dapat berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia (Pasal 61 ayat 2 UU No. 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Demikian juga terhadap pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Apabila terjadi pengalihan perusahaan, maka segala hak pekerja atau buruh menjadi tanggungjawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan dengan tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh (Pasal 61 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Apabila pengusaha baru bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), maka wajib mengajukan permohonan penetapan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai ketentuan pasal 151 dan pasal 152 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵³

d. Berakhirnya karena putusan pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan maksudnya bukanlah oleh Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi oleh Pengadilan Negeri. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh melalui Pengadilan Negeri dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:⁵⁴

⁵³ Eko Wahyudi, dkk. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika. 2016. Hal. 91

⁵⁴ H. Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma. Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia Edisi Pertama. Jakarta; Prenadamedia Group. 2019. Hal. 261

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja;
- 5) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja;
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
- 10) Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan diatas harus didukung bukti sebagai berikut.⁵⁵

- 1). Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- 2). Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 3). Ada bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

B. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian dan Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Halim, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu⁵⁶. Adapun menurut pasal 1 ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-15A/Men/1994, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah atau panitia pusat.

Kedua pengertian tersebut memiliki latar belakang berbeda. Pengertian pertama lebih bersifat umum, karena pada kenyataanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak hanya timbul karena prakarsa pengusaha,

⁵⁵ H. Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma. Hukum Ketenagakerjaann Dalam Teori dan Praktik di Indonesia Edisi Pertama. Jakarta; Prenadamedia Group. 2019. Hal. 261

⁵⁶ Ridwan Halim, 1990, Hukum Perburuhan Dalam Tanyak Jawab, Balai Akasara. Jakarta. Hal. 136

tetapi oleh sebab-sebab lain dan tidak harus meminta izin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Untuk pengertian kedua bersifat khusus, dimana Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan oleh pengusaha karena pekerja atau buruh melakukan pelanggaran atau kesalahan, sehingga harus meminta izin (permohonan penetapan) terlebih dahulu kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sesuai ketentuan perundang -undangan.

Pasal 1 angka 25 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Pengertian ini menurut penulis sangat tepat, karena sudah mencakup perbedaan kedua pengertian diatas.

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603e KUHPerduta menyatakan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam

peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.⁵⁷

Berdasarkan peraturan tersebut, pemutusan hubungan kerja demi hukum dalam praktik dan secara yuridis disebabkan oleh:

- 1) Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- 2) Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- 3) Pekerja meninggal dunia.

Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati, tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Melanggar Perjanjian Kerja

Dalam hal pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan diberikannya kepada karwan atau pekerja surat peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-berturut. Surat peringatan yang dimaksud, berlaku untuk paling lama 6 bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian

⁵⁷ Eko Wahyudi, dkk. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika. 2016. Hal. 91

kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Karyawan atau pekerja yang mengalami PHK dengan yang dimaksud diatas, akan memperoleh uang pesangon sebesar ketentuan yang tertera dalam pasal 156 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁵⁸

Dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengenai PHK karena melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, maka disebutkan dalam pasal 161, cara-cara sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja yakni: Dalam hal pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan diberikannya kepada karwan atau pekerja surat peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-berturut, surat peringatan yang dimaksud, berlaku untuk paling lama 6 bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, dan karyawan atau pekerja yang mengalami PHK dengan yang dimaksud diatas, akan memperoleh uang pesangon sebesar ketentuan yang tertera.⁵⁹

⁵⁸ Berliana Destrie Aisha. Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama. *Jurist-Diction*: 2019. Vol. 2 No. 1. Hal. 69.

⁵⁹ Berliana Destrie Aisha. Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama. *Jurist-Diction*: 2019. Vol. 2 No. 1. Hal. 73.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kondisi Tertentu

Jenis PHK ini dilakukan dalam kondisi tertentu yang memungkinkan perusahaan untuk memberhentikan karyawan. Seperti terjadi dikarenakan menurunnya hasil produksi perusahaan, merosotnya penghasilan perusahaan sehingga menyebabkan perusahaan mengalami kerugian, perusahaan tidak dapat memiliki kemampuan untuk membayar upah pekerja, dilakukannya efisiensi perusahaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan. Serta terjadi bencana alam yang menyebabkan pergerakan ekonomi perusahaan terhenti, terjadi peperangan yang menyebabkan tidak memungkinkan untuk dilakukan pekerjaannya, karena pemberi kerja meninggal dan tidak ada ahli waris yang dapat melanjutkan perusahaan tersebut.

Untuk PHK karena pelanggaran berat atau mendesak, maka tidak berhak atas pesangon dan penghargaan masa kerja, tapi hanya mendapat uang penggantian hak dan uang pisah. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021⁶⁰.

d. Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

⁶⁰ <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenal-4-jenis-phk-dalam-hubungan-industrial-lt612c88d9aec00/?page=2>

Sesuai namanya, kondisi ini terjadi ketika hubungan kerja secara sengaja diberhentikan oleh satu pihak. Sebagai contoh, jika seorang karyawan tidak hadir selama lima hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas, maka perusahaan dapat melakukan PHK sepihak. Akan tetapi, PHK jenis ini juga bisa terjadi karena kemauan perusahaan sendiri, bukan karena aturan.

Menurut Juanda Pangaribuan, Undang - Undang Cipta Kerja telah memberikan peluang besar bagi perusahaan untuk melakukan PHK sepihak. Lewat Undang - Undang tersebut, perusahaan hanya perlu memberitahukan alasan PHK kepada karyawan. Padahal, PHK sebelumnya harus didahului dengan adanya penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah diatur secara eksplisit dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Adanya faktor – faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya PHK berdasarkan UU Cipta Kerja menjadi landasan hukum para pengusaha untuk melakukan rencana PHK bagi para pekerja di perusahaannya⁶¹. Namun, PHK tersebut juga harus melalui mekanisme yang diatur dalam undang – undang dan tidak boleh dilakukan secara sepihak dengan tidak memberikan pemberitahuan dan perencanaan yang jelas.

⁶¹ Axcel Deyong Aponno, Aisyah Puspitasari Arifiani. 2021. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT Indosat TBK). Jurnal Kertha Semaya, Vol. 9 No. 10. Hal. 1904

PHK secara sepihak merusak dan merugikan nilai – nilai Pancasila dan UUD 1945 dalam melindungi hak segenap bangsa Indonesia.

Bagi para pekerja yang di PHK secara sepihak wajib memperoleh perlindungan hukum yang diatur dalam Undang - Undang Cipta Kerja sebagai komitmen Presiden dalam meningkatkan kualitas di bidang ekonomi. Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak juga perlu mendapatkan sanksi yang sesuai akibat melanggar Undang – Undang dan tidak terpenuhinya hak – hak warga negara yang dijamin konstitusi.

2. Sebab – sebab Pemutusan Hubungan Kerja

Beberapa sebab yang dapat dibenarkan dalam Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha kepada pekerjanya, yaitu:

a. Alasan Ekonomi

Terjadi dikarenakan menurunnya hasil produksi perusahaan, merosotnya penghasilan perusahaan sehingga menyebabkan perusahaan mengalami kerugian, perusahaan tidak dapat memiliki kemampuan untuk membayar upah pekerja, dilakukannya efisiensi perusahaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan.

b. Alasan Lain Diluar Kendali Perusahaan

Dikarenakan terjadi bencana alam yang menyebabkan pergerakan ekonomi perusahaan terhenti, terjadi peperangan yang menyebabkan tidak memungkinkan untuk dilakukan pekerjaannya, karena pemberi kerja meninggal dan tidak ada ahli waris yang dapat melanjutkan perusahaan tersebut ⁶².

Dalam hal alasan pemutusan hubungan kerja harus didasari atas rasa kemanusiaan dan keadilan sosial serta kesadaran hukum penuh sehingga dapat dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam melakukan PHK. Apapun alasan PHK yang dibenarkan oleh perundangundangan tetap saja itu akan berdampak besar bagi kehidupan pekerja yang di PHK beserta keluarganya.

3. Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pesangon

Sesuai dengan ketentuan dalam “Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan telah diubah melalui Pasal 81 ayat (44) Undang-Undang Cipta Kerja” yang menyebutkan bahwa “Ketika terjadi PHK maka pengusaha berkewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa jabatan, dan uang penggantian hak kepada pekerja yang mengalami PHK.” Dibayarkannya uang pesangon oleh pemberi kerja atau pengusaha merupakan hak yang harus diterima oleh pekerja dan merupakan tanggung jawab dari pemberi kerja atas

⁶² Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta : Sinar. Grafika. Hal. 164-165

keputusan pemberhentian kerja yang dilakukannya⁶³. Perhitungan mengenai besarnya uang pesangon yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja atau pengusaha juga telah diatur melalui Pasal 156 ayat (2) Undang - Undang Ketenagakerjaan. Dikarenakan telah diatur secara normatif, maka ketentuan pembayaran uang pesangon kepada pekerja yang mengalami PHK harus berdasar kepada peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.

Namun di dalam kehidupan bermasyarakat, pembayaran uang pesangon ini sering kali mengalami perselisihan, baik dari pihak pekerja maupun dari pihak pemberi kerja. Salah satu cara agar perselisihan tersebut dapat diminimalisir adalah bahwa “Pemberi kerja berusaha memberi uang pesangon dengan cara dicicil”. Hal ini biasanya dikarenakan kondisi keuangan perusahaan yang tidak memadai, dan hal inilah yang biasanya memaksa para pemberi kerja untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja kecuali dikarenakan kesalahan dari pekerja itu sendiri.

Pada praktiknya, memang masih banyak ditemui pembayaran pesangon dengan cara di cicil, dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan khususnya pada Pasal 33 menyebutkan bahwa “pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa

⁶³ 67 Robingu, Yuhari. “Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja”, *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum* 14, No.1 (2006): 37-50.

jabatan, dan uang penggantian hak harus dilakukan secara tunai.” Namun ketentuan tersebut tidak mengalami kejelasan lagi karena dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sama sekali tidak menyebutkan mengenai tata cara pembayaran atau sistem pembayaran yang harus dilakukan oleh pemberi kerja ketika akan membayarkan pesangon kepada pekerja atas keputusan PHK.

Masa Kerja	Pesangon
Kurang dari 1 (Satu) Tahun	1 (Satu) Bulan Upah
1 Tahun/Lebih dan Kurang dari 2 Tahun	2 (Dua) Bulan Upah
2 Tahun/Lebih dan Kurang dari 3 Tahun	3 (Tiga) Bulan Upah
3 Tahun /Lebih dan Kurang dari 4 (Empat) Tahun	4 (Empat) Bulan Upah
4 Tahun /Lebih dan Kurang dari 5 (Lima) Tahun	5 (Lima) Bulan Upah
5 (Lima) Tahun /Lebih dan Kurang dari 6 (Enam) Tahun	6 (Enam) Bulan Upah
6 Tahun /Lebih dan Kurang dari 7 (Tujuh) Tahun	7 (Tujuh) Bulan Upah
7 Tahun/Lebih dan Kurang dari 8 (Delapan)	8 (Delapan) Bulan Upah

Tahun	
8 (Delapan) Tahun/Lebih	9 (Sembilan) Bulan Upah

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Orang bekerja bukan hanya soal gaji bulanan, tapi juga perlu mendapatkan penghargaan atas apa yang dikerjakan. Oleh karena itu kita mesti bersyukur hidup di negeri tercinta ini karena apa yang kita kerjakan juga dinilai dan dihargai. minimal setelah 3 (tiga) tahun bekerja di perusahaan dan apabila terjadi pemutusan hak kerja, kita telah berhak mendapatkan penghargaan itu dalam bentuk uang. Semua itu juga diatur dalam undang-undang. Berikut ini adalah ketentuan uang penghargaan atas masa kerja seseorang di perusahaan. Ketentuan ini sesuai dengan Undang - Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (3).

Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja ditetapkan sebagai berikut:⁶⁴

Masa Kerja	Upah
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	2 bulan upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	3 bulan upah

⁶⁴ Lalu Husni, 2019, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, Depok Rajawali Pers, Hal. 186

9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun	4 bulan upah
12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun	5 bulan upah
15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun	6 bulan upah
18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun	7 bulan upah
21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun	8 bulan upah
24 tahun atau lebih	10 bulan upah

c. Uang Penggantian Hak (UPH)

Selain dua komponen diatas setelah adanya Pemutusan Hubungan Kerja mantan karyawan juga berhak atas uang penggantian hak sebagai pesangon yang harus dibayarkan oleh perusahaan. Hal ini diatur dalam Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (4). Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh mantan karyawan tersebut sebagai berikut :⁶⁵

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

⁶⁵ Lalu Husni, 2019, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, Depok Rajawali Pers, Hal. 187

3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

4) Hal - hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

C. Teori Hukum Oleh Gustav Radbruch

Gustav Radbruch adalah seorang filsuf dari Jerman yang merupakan seorang Menteri Kehakiman Jerman. Gustav Radbruch menuturkan bahwa ada tiga tujuan hukum, yaitu kebermanfaatann, kepastian dan keadilan. Dalam melaksanakan ketiga tujuan hukum ini harus menggunakan asas prioritas⁶⁶. Keadilan bisa saja lebih diutamakan dan mengorbankan kemanfaatan bagi masyarakat luas. Gustav Radbruch menuturkan bahwa adanya skala prioritas yang harus dijalankan, dimana prioritas pertama selalu keadilan, kemudian kemanfaatan, dan terakhir barulah kepastian hukum⁶⁷.

⁶⁶ Sonny Pungus, Teori Tujuan Hukum, <http://sonny-tobelo.com/2010/10/teori-tujuanhukum-gustav-radbruch-dan.html>, diakses pada tanggal 16 Januari 2017

⁶⁷ Randy Ferdiansyah, Tujuan Hukum Menurut Gustav Radbruch, <http://hukumindo.com/2011/11/artikel-politik-hukum-tujuan-hukum.html>, diakses tanggal 16 Januari 2017!

1. Kepastian

Gustav Radbruch menuturkan bahwa 4 hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu: Pertama, bahwa hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang - undangan. Kedua, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan. Ketiga, bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping mudah dilaksanakan. Keempat, hukum positif tidak boleh mudah diubah.

Pendapat Gustav Radbruch tersebut didasarkan pada pandangannya bahwa kepastian hukum adalah kepastian tentang hukum itu sendiri. Kepastian hukum merupakan produk dari hukum atau lebih khusus dari perundang-undangan. Berdasarkan pendapatnya tersebut, maka menurut Gustav Radbruch, hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu ditaati meskipun hukum positif itu kurang adil.

Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.

Kepastian dapat mengandung beberapa arti, yakni adanya kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, dan dapat dilaksanakan. Hukum harus berlaku tegas di dalam masyarakat, mengandung keterbukaan sehingga siapapun dapat memahami makna atas suatu ketentuan hukum. Hukum yang satu dengan yang lain tidak boleh kontradiktif sehingga tidak menjadi sumber keraguan. Kepastian hukum menjadi perangkat hukum suatu negara yang mengandung kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, serta dapat dilaksanakan, yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara sesuai dengan budaya masyarakat yang ada.

2. Kebermanfaatan

Bahwa hukum harus ditujuakan untuk sesuatu yang berfaedah atau memiliki manfaat. Penganut aliran utilitis yang dipelopori oleh Jeremy Bentham mengatakan bahwa hukum bertujuan untuk menjamin kebahagiaan yang terbesar bagi manusia dalam jumlah yang sebanyakbanyaknya (the greatest good of the greatest number) pada hakekatnya yang menjadi inti ajaran teori utilitis bahwa tujuan hukum adalah menghasilkan kesenangan atau kebahagiaan yang terbesar bagi jumlah orang yang terbanyak.⁶⁸

⁶⁸ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2008, Hal. 80

Kemanfaatan yang diartikan sebagai tujuan hukum yang harus ditujukan pada sesuatu yang berfaedah atau memiliki manfaat. Hukum pada hakikatnya bertujuan untuk menghasilkan kesenangan atau kebahagiaan bagi orang banyak⁶⁹. Bahwa negara dan hukum diciptakan untuk manfaat sejati yaitu kebahagiaan mayoritas rakyat.

Kelemahan dari ajaran ini adalah kebahagiaan yang dikemukakan oleh aliran utiliti ini berupa numerik jadi selama sudah ada sebagian besar masyarakat yang mendapat keberuntungan oleh hukum dengan demikian tidak masalah jika ada sebagian kecil yang dikorbankan haknya, padahal hukum melihat dan melindungi manusia bukan hanya dalam bentuk sebuah masyarakat akan tetapi hukum juga harus melihat manusia dari eksistensinya sebagai individu. Maka dari itu tidak dibenarkan kalau ada sebagian individu yang dikorbankan haknya. Hukum harus hadir untuk melindungi sampai pada pihak yang paling lemah sekalipun demikian hukum tetap berorientasi untuk memberikan keadilan. Sebagaimana menurut O. Notohamidjojo bahwa: “Hukum yang pertama bertujuan mewujudkan keadilan; dimana itu tidak mungkin, hukum mengejar: daya guna atau *“doelmatigheid”*”⁷⁰. Selanjutnya Notohamidjojo menempatkan

⁶⁹ Sudikno Mertokusumo, 2008, Mengenal Hukum Suatu Pengantar, Yogyakarta, Liberty Yogyakarta. Hal. 80

⁷⁰ O. Notohamidjojo, Soal-Soal pokok Filsafat Hukum, Griya Media, Salatiga, 2011, Hlm. 35.

kepastian hukum sebagai salah satu faset yang terpenting dari pada daya guna⁷¹.

3. Keadilan

Tujuan hukum berikutnya yaitu keadilan, menurut Radbruch bahwa keadilan sudah cukup apabila kasus-kasus yang sama diperlakukan secara sama⁷². Keadilan yaitu suatu kondisi dimana kasus yang sama diperlakukan secara sama. Adapun keadilan sangat berhubungan dengan hati nurani. Keadilan bukan tentang suatu definisi yang formal karena ia berhubungan erat dengan kehidupan manusia sehari - hari. Hati nurani ini memiliki posisi yang sangat tinggi karena berhubungan dengan rasa dan batin yang paling dalam. Terhadap keadilan, Radbruch menyatakan: "*Summum ius summa iniuria*" yang berarti keadilan tertinggi adalah hati nurani. Radbruch punya penekanan dan mengoreksi pandangannya sendiri, bahwa cita hukum tidak lain daripada keadilan⁷³.

Tujuan hukum satu-satunya adalah tidak lain daripada mewujudkan keadilan. Bahwa pendapat yang secara panjang lebar menguraikan bahwa hukum bertujuan untuk tiga tujuan

⁷¹ O. Notohamidjojo, Soal-Soal pokok Filsafat Hukum, Griya Media, Salatiga, 2011, Hlm. 35.

⁷² O. Notohamidjojo, Soal-Soal pokok Filsafat Hukum, Griya Media, Salatiga, 2011, Hlm. 34

⁷³ Titon Slamet Kurnia. Hukum dan Keadilan: Isu Bagian Hulu dan Hilir. TS Kurnia. Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum 10 (1). 2016. Hal. 16

yaitu keadilan kepastian dan kemanfaatan, rasionalisasi yang tepat bahwa kalau keadilan yang dikejar maka kepastian dan kemanfaatan secara otomatis akan terwujud, karena baik kemanfaatan dan kepastian adalah bagian dari keadilan itu sendiri. Jadi pada hakikatnya kepastian dan kemanfaatan tidak diposisikan sejajar dengan keadilan sebagai tujuan hukum akan tetapi sebagai sarana untuk mencapai keadilan itu sendiri. Maka dari itu tujuan hukum pastilah keadilan. Bahkan Gustav Radbruch yang merupakan pencetus tiga tujuan hukum yang kemudian dijadikan rujukan utama para ahli-ahli hukum setelahnya dalam memperbincangkan tujuan hukum yaitu kepastian, keadilan, dan kemanfaatan. Radbruch pada akhirnya mengoreksi pandangannya sendiri⁷⁴ ia menyatakan bahwa cita hukum tidak lain daripada keadilan. Selanjutnya ia juga menyatakan, “*Est autem jus a justitia, sicut a matre sua ergo prius fuit justitia quam jus.*” Yang artinya: Akan tetapi hukum berasal dari keadilan seperti lahir kandungan ibunya; oleh karena itu, keadilan telah ada sebelum adanya hukum.⁷⁵

Hukum menjalankan fungsinya sebagai sarana konservasi kepentingan manusia dalam masyarakat. Tujuan hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai yang membagi hak dan kewajiban antara setiap individu didalam masyarakat. Hukum juga memberikan wewenang dan mengatur cara

⁷⁴ Titon Slamet Kurnia, “Hukum dan Keadilan: Isu Bagian Hulu dan Hilir,” Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum, Edisi April 2015, Hlm. 16-19.

⁷⁵ Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum (Edisi Revisi), Op.Cit., Hlm. 89. Dikutip dari Kurt Wilk, *The Legal Philosophies of Lask, Radbruch, and Dobin*, Cambridge, Harvard University Press, 1950, Hlm. 73.

memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum⁷⁶.

Para pen-studi hukum umumnya tahu bahwa pendekatan hukum zaman dahulu (klasik) cenderung bersifat ekstrim dan sempit, karena setiap pendekatan hanya menggunakan satu sudut pandang pendekatan saja misalnya hukum normatif menggunakan pendekatan positivistik saja, hukum yang bersifat empiris hanya menggunakan sudut pandang, sosologis, antropologis, psikologis dll, serta hukum yang bersifat etis hanya menggunakan pendekatan nilai dan moral. Sehubungan dengan hal tersebut di atas Ahmad Ali dengan mengutip pendapat Gerald Turkel, menjelaskan bahwa terdapat tiga pendekatan konvensional yang dapat digunakan untuk mempelajari ilmu hukum, yakni;

a. Pendekatan moralitas, yang *focal concern*-nya landasan moral hukum, dan validitas hukumnya adalah konsistensi hukum dengan etika eksternal atau nilai-nilai moral.

b. Pendekatan yurisprudensi (ilmu hukum normatif), yang *focal concern*-nya adalah independensi hukum dan validitas hukumnya adalah konsistensi internal hukum, dengan aturan-aturan norma-norma dan asas-asas yang dimiliki hukum itu sendiri;

⁷⁶ Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum Suatu Pengantar, Yogyakarta: Liberty 2008, hal. 77

c. Pendekatan sosiologis yang *focal concern*-nya hukum dan tindakan sosial, dimana validitas hukumnya adalah konsekuensi-konsekuensi hukum bagi masyarakat⁷⁷.

Sehubungan dengan ketiga pendekatan di atas maka pendekatan pertama (filsufis) lebih fokus pada kajian hukum sebagai seperangkat nilai moral serta ide - ide yang abstrak, diantaranya kajian tentang moral dan keadilan. Pendekatan kedua (ilmu hukum normatif) lebih fokus pada pemahaman hukum sebagai suatu sistem yang utuh yang meliputi seperangkat asas-asas hukum, norma hukum dan aturan hukum. Pendekatan ketiga (sosiologis/empiris) focus pada hukum sebagai seperangkat realitas (*reality*), Tindakan (*action*) dan perilaku (*behavior*).

Perkembangan berikutnya lahirlah pemikiran hukum modern yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch yang berusaha mengkombinasikan ketiga pandangan klasik (filsufis, normatif dan empiris) menjadi satu pendekatan dengan masing-masing pendekatan dijadikan sebagai unsur pokok dan menjadi dasar pendekatan hukum “ala” Radbruch yang kemudian dikenal sebagai tiga nilai dasar hukum yang meliputi; keadilan (filosofis), kepastian hukum (juridis) dan kemanfaatan bagi masyarakat (sosiologis). Gustav Radbruch memulai dengan pandangan bahwa masyarakat dan ketertiban memiliki hubungan yang sangat erat, bahkan dikatakan sebagai

⁷⁷ Ahmad Ali, 2009, Menguak Teori Hukum, (*legal theory*) dan Teori Peradilan (*judicialprudence*) termasuk Interpretasi Undang - Undang (*legisprudence*), Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal. 176

dua sisi mata uang, hal ini menunjukkan bahwa setiap komunitas (masyarakat) di dalamnya membutuhkan adanya ketertiban. Untuk mewujudkan ketertiban ini maka dalam masyarakat selalu terdapat beberapa norma seperti kebiasaan, kesusilaan dan hukum⁷⁸.

Perbedaan antara ketiga norma di dalam masyarakat tersebut dimana kebiasaan lebih berorientasi pada perbuatan-perbuatan yang memang lazim dilakukan sehari-hari menjadi norma, dan menurut Radbruch tatanan kebiasaan ini tidak sesuai dengan hukum atau kesusilaan. Kebiasaan lebih menggambarkan posisi kebalikan dari kesusilaan, kalau kebiasaan mutlak berpegangan pada kenyataan tingkah laku orang, maka kesusilaan justru berpegang pada ideal yang masih harus diwujudkan dalam masyarakat. Untuk itu tolok ukur penilaian terhadap tindakan yang diterima atau ditolak didasarkan pada idealisme manusia yakni insan kamil atau manusia sempurna. Norma hukum lebih berorientasi pada dunia ideal (kesusilaan) dan kenyataan (kebiasaan), dengan demikian maka untuk memenuhi unsur ideal, hukum harus mengakomodir nilai filosofis dan guna memenuhi tuntutan kenyataan hukum harus memasukkan unsur sosiologis.

Dalam perkembangannya masyarakat tidak hanya menginginkan keadilan (idealisme) dan kepentingan-kepentingannya dilayani oleh hukum (sosiologis), akan tetapi

⁷⁸ Ahmad Ali, Menguak Teori Hukum, (*legal theory*) dan Teori Peradilan (*judicialprudence*) termasuk Interpretasi Undang – Undang (*legisprudence*), 2009, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, Hal 183.

masyarakat masih membutuhkan adanya peraturan-peraturan yang menjamin kepastian dalam hubungan mereka satu sama lain.

Pemikiran Gustav Radbruch ini jika dihubungkan dengan konsep negara hukum Indonesia sebagaimana diatur dalam UUD 1945 hasil amendemen, juga tercermin dalam pasal 18B ayat (2), pasal 24 ayat (1) dan pasal 28D ayat (1) dan pasal 28H (2) UUD 1945. Pasal 18B ayat (2) mengatur tentang pengakuan dan penghormatan akan eksistensi masyarakat hukum adat yang selama ini diabaikan dan cenderung tidak memperoleh pengakuan dari negara. Realitas ini bisa dianggap berbanding lurus dengan pemikiran Radbruch tentang realitas (masyarakat hukum adat sebagai bagian dari penduduk negara Indonesia) yang meliputi kebiasaan, kesusilaan dan hukum. Dalam hal ini praktek kehidupan masyarakat adat bisa diidentikkan dengan kebiasaan, karena memang selama beberapa dasawarsa terakhir ini aktifitas dan keberadaan masyarakat hukum adat sering “terlepas dari genggaman” hukum positif (tidak diakomodir kepentingannya)⁷⁹. Sistem Hukum Nasional selama ini cenderung “menganak emaskan” hukum positif dan cenderung “mengabaikan” hukum adat. Dengan dirumuskanya masalah ini dalam pasal 18B (2) UUD 1945 hasil amendemen, menampakkan kehendak yang lebih

⁷⁹ Selama ini pengakuan negara terhadap keberadaan hukum adat hanya melalui pasal II Aturan Peralihan UUD 1945 dan Pasal 131 ayat 2 sub b IS. Bandingkan dengan pasal Pasal 104 ayat 1 UUDS 1950, yang menegaskan bahwa "Segala keputusan pengadilan harus berisi alasan-alasannya dan dalam perkara hukuman menyebut aturan-aturan undang-undang dan aturan-aturan hukum adat yang dijadikan dasar hukuman itu.

serius akan kehendak negara untuk mengakomodir hukum adat. Hal ini berarti ada spirit yang sama dengan pengakuan aspek sosiologis dalam pemikiran Radbruch. Aspek sosiologis yang dikemukakan oleh Radbruch sejatinya merupakan bentuk akomodasi dari pendekatan hukum oleh kaum “legal empiris” yang memfokuskan kajiannya dengan memandang hukum sebagai seperangkat *reality*, *action* dan *behavior*. Pasal 24 Ayat (1) UUD 1945 berisi tentang misi dari lembaga peradilan adalah untuk menegakkan hukum dan keadilan oleh peradilan di Indonesia (Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi) bukan sekedar menegakkan hukum, akan tetapi juga mewujudkan keadilan. Mengingat bahwa pemikiran Radbruch bisa dianggap sebagai kritik, sekaligus “memperbaiki/menyempurnakan” konsep positivism hukum yang hanya berorientasi pada kepastian hukum yang dalam konteks pasal 24 ini menggunakan istilah menegakkan hukum, maka pasal dimaksud boleh jadi mengadopsi konsepsi tiga nilai dasar yang meletakkan “keadilan” sebagai unsur pokok bahkan dianggap sebagai “ruh” yang harus ada dalam hukum di Indonesia.

Pasal 28D (2) UUD 1945 hasil amandemen memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta jaminan perlakuan yang sama di hadapan hukum bagi setiap orang. Pasal ini merupakan manifestasi dari ajaran bahwa setiap hukum harus memberikan kepastian hukum sebagaimana diajarkan oleh paham positivisme hukum. Kata-kata berikutnya adalah “serta jaminan perlakuan yang sama di hadapan hukum bagi setiap orang”. Kalimat tersebut

mengandung pesan dari ajaran *the rule of law* tepatnya unsur kedua, yakni; *Equality before the law* dimana prinsip ini mengajarkan bahwa kesamaan bagi kedudukan di depan hukum untuk semua warga negara, baik selaku pribadi maupun statusnya sebagai pejabat negara. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pasal 28D (2) UUD 1945 hasil amendemen bisa dikatakan sebagai hasil adopsi dari, atau setidaknya - tidaknya memiliki spirit yang sama dari bagian-bagian tertentu pada konsepsi negara hukum Eropa Kontinental (*rechtsstaat*) sekaligus juga konsep negara hukum *Anglo Saxon (the rule of law)*. Pasal di atas memberikan isyarat bahwa bagi Indonesia kepastian hukum⁸⁰ saja tidak cukup, oleh karena itu kepastian hukum yang ingin diwujudkan di negeri ini adalah kepastian hukum yang memberikan keadilan kepada masyarakatnya. Hal ini dinyatakan secara tegas dalam pasal 24 (1) dan 28D (2) UUD 1945 hasil amendemen dan sudah barang tentu berbeda dengan kepastian hukum di negara-negara penganut paham positivisme yang menetapkan standar bahwa tujuan hukum adalah mewujudkan kepastian hukum. Kepastian hukum, kebenaran hukum serta rasa keadilan sudah terwujud manakala keputusan hakim sesuai dengan bunyi peraturan perundang - undangan. Untuk itu peran hakim hanya sebagai corong undang-undang, sebagaimana dikatakan oleh Montesquieu 400 tahun silam.

⁸⁰ Satjipto Rahardjo, 2007, *Biarkan Hukum Mengalir*, Catatan Kritis tentang Pergulatan Manusia dan Hukum, PT. Kompas Media Nusantara, Hal 76-77).

Guna mewujudkan keadilan sebagaimana dimaksud dalam pasal 28D (2) di atas sudah barang tentu, kita tidak bisa mempedomani keadilan “model” negara negara hukum rechtsstaat, (memutus sesuai dengan bunyi undang-undangansich sudah merupakan kebenaran hukum dan berkeadilan menurut paham positivisme hukum). melainkan sesuai dengan spirit pembentukan Negara Republik Indonesia sebagaimana tergambar dalam pembukaan UUD 1945, maka keadilan “model” negara hukum *the rule of law* lebih pas. Hal ini disebabkan keadilan bukan dari bunyi ansich undang-undang yang hanya merupakan salah satu sumber hukum di Indonesia, melainkan digali dari nilai - nilai keadilan masyarakat.

Uraian di atas menjelaskan bahwa rumusan pasal 18B (2), 24 (1), 28D (2) dan pasal 28H (2) UUD 1945 hasil amandemen secara substansial terinspirasi dari ajaran Gustav Radbruch, atau setidaknya - tidaknya memiliki spirit yang sama di antara keduanya. Sekali lagi pemikiran Gustav Radbruch tersebut dimaksudkan untuk menyeimbangkan berbagai unsur nilai dasar hukum yang meliputi, aspek keadilan, kepastian dan manfaat.

Realisasi konsep Gustav Radbruch tentang tiga nilai dasar hukum yang meliputi, aspek keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum ini sudah barang tentu berpotensi menimbulkan ketegangan di antara masing-masing aspek. Ada kalanya keadilan bertentangan dengan manfaat, atau lain kali keadilan bertentangan dengan kepastian hukum juga

dimungkinkan adanya ketegangan antara manfaat dengan keadilan. Guna mengantisipasi kondisi tersebut Gustavradbruch memberikan jalan keluar melalui ajaran prioritas baku, dengan memberikan patokan dalam memutus suatu perkara, dimana prioritas pertama keadilan, kedua manfaat dan ketiga kepastian hukum. Ajaran prioritas baku relative lebih bijak dan arif, dibandingkan dengan ajaran ekstrim seperti Aliran Hukum Etis yang hanya berfokus pada keadilan, aliran Utilitarian yang hanya berfokus pada kegunaan hukum dan Aliran Dogmatik Legalistik (positivisme hukum) yang hanya berfokus pada kepastian hukum.

Seiring dengan makin kompleksnya kepentingan-kepentingan dalam kehidupan sehari - hari, maka ajaran prioritas baku dirasakan tidak lagi memenuhi idealitas yang diharapkan. Untuk itu muncul lagi ajaran prioritas kasuistik yang memungkinkan ketiga nilai dasar di atas secara bergantian sesuai dengan konteks masalah bisa menjadi unsur yang dominan, sehingga masing - masing nilai dasar hukum bisa secara bergantian menjadi unsure yang dominan pada kasus tertentu. Konsep/ ajaran prioritas kasuistik inilah yang oleh dunia praktek hukum dianggap sebagai ajaran yang paling relevan untuk menjawab masalah - masalah hukum yang semakin kompleks dewasa ini.

Dengan diamandemennya UUD 1945 maka spiritnya adalah kembali ke prioritas baku, karena sebagaimana ditegaskan oleh Mahfud MD, bahwa eksistensi nilai kepastian hukum digunakan untuk menjamin terwujudnya keadilan.

BAB III

PRINSIP MUSYAWARAH UNTUK MUFAKAT DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Istilah Hubungan Industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*)⁸¹. Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum dan hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan.

Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

⁸¹ Asri Wijayanti, S.H. M.H. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta. Sinar Grafika. Hal 56.

Menurut Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial adalah hubungan antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa terdiri atas pemerintah, pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada nilai - nilai Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945. Terlihat bahwa pelaku Hubungan Industrial di Indonesia terdiri dari tiga pihak, yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja. Hal ini merupakan salah satu kekhasan subyek Hubungan Industrial di Indonesia dibandingkan dengan negara lain yang hanya terdiri dari dua pihak, yaitu pengusaha dan pekerja⁸².

Beberapa definisi tentang hubungan industrial menurut para ahli⁸³ ;

- a. Menurut Dr. Payaman J. Simanjuntak, hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang dan/atau jasa di suatu perusahaan.
- b. Menurut Drs. Yunus Shamad, M.M., hubungan industrial dapat diartikan sebagai suatu corak atau sistem pergaulan atau sikap dan perilaku yang terbentuk diantara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yaitu pekerja/buruh, pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

⁸² Hari Supriyanto, 2013, Kesejahteraan Pekerja Dalam Hubungan Industrial di Indonesia, Universitas Atmajaya, Yogyakarta.

⁸³ Ugo, Pujiyo. Hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial : Tata cara dan proses penyelesaian sengketa perburuhan. Jakarta : Sinar Grafika, 2012

c. Menurut Muzni Tambuzai, hubungan industrial pada intinya merupakan pola hubungan interaktif yang terbentuk diantara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah) dalam suatu hubungan kerja.

Dari pengertian tersebut dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial sebagai berikut.⁸⁴

- a. Adanya suatu sistem hubungan industrial.
- b. Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.
- c. Adanya proses produksi barang/jasa.

Hubungan Industrial di Indonesia, menurut Abdul Khakim⁸⁵ mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri – ciri itu adalah sebagai berikut:

- a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara.
- b. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.

⁸⁴ Asri Wijayanti, S.H. M.H. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta. Sinar Grafika. Hal 57.

⁸⁵ Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, berdasarkan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003, Citra Aditya Bhakti, Bandung, Hal. 50.

c. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.

Pengaturan hubungan industrial ditujukan untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Kerharmonisan antara pengusaha dan pekerja tidak hanya mendorong peningkatan produktivitas, melainkan juga mendorong terciptanya ketenangan kerja (*industrial peace*). Kondisi seperti ini menjadi syarat utama bagi perkembangan industrial (*industrial development*) sehingga dorongan terhadap laju pertumbuhan ekonomi dapat diharapkan. Salah satu implikasi hubungan harmonis ini adalah terpenuhinya dan meningkatnya kesejahteraan pekerja, seperti jaminan sosial dan fasilitas kesejahteraan lainnya, dengan tetap memperhatikan kemampuan perusahaan. Pengelolaan dan keberadaan koperasi atau keberhasilan usaha produktif lainnya semakin menambah peningkatan kesejahteraan pekerja.⁸⁶

Latar belakang hubungan industrial di Indonesia yaitu peningkatan jumlah angkatan kerja serta pesatnya pertumbuhan industri sebagai bagian penting dari pertumbuhan ekonomi. Hal ini timbul sebagai konsekuensi kebijakan pembangunan pemerintah orde baru yang menitik beratkan pada pertumbuhan ekonomi yang harus ditopang dengan stabilitas nasional yang mantap. Di sisi lain, masyarakat Indonesia berada dalam situasi transisi dari masyarakat agraris

⁸⁶ Hari Supriyanto, 2013, *Kesejahteraan Pekerja Dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta. Hal. 49

menuju masyarakat dengan kehidupan ekonomi yang lebih modern. Hal ini ditenggarai memunculkan berbagai keadaan yang memiliki potensi konflik yang tinggi. Potensi konflik tersebut di antaranya berasal dari kalangan buruh yang cukup besar jumlahnya, yang sebagian besar memiliki tingkat pendidikan, keterampilan dan tingkat kesejahteraan yang rendah sehingga rentan terhadap timbulnya gejolak sosial. Oleh karena itu, perlu dikembangkan dan diterapkan konsep hubungan industrial yang diharapkan mampu menjaga kepentingan masing-masing pelaku dalam proses produksi, yang akhirnya mengarah pada stabilitas kehidupan masyarakat demi terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur.

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan⁸⁷.

2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan pasal 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi;

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;

⁸⁷ Ari Yuliasuti, Emi Syarif. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan ACTE VAN DADING. Jurnal Ketenagakerjaan. 2021. Vol. 16.

- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa bentuk Perselisihan Hubungan Industrial ada empat, yaitu sebagai berikut⁸⁸ ;

- a. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat - syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan antarserikat pekerja/buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian

⁸⁸ Asri Wijayanti. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Sinar Grafika. Jakarta. 2017. Hal. 180.

paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Iman Soepomo, menyebutkan jenis perselisihan perburuhan dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschil*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschil*)⁸⁹. Menurut H.M. Laica Marzuki, terdapat dua macam karakteristik perselisihan yang mewarnai kasus-kasus perburuhan, yakni;

a. Kasus perselisihan hak (*rechtsgeschil, conflict of right*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian yang demikian itu, menitikberatkan aspek hukum (*rechtsmatigheid*) dari permasalahan, utamanya menyangkut pencederaan janji (wanprestasi) terhadap perjanjian kerja, suatu pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

b. Kasus perselisihan kepentingan (*belangeschillen, conflict of interest*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat - syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan, utamanya menyangkut perbaikan ekonomis serta akomodasi kehidupan para pekerja. Perselisihan sedemikian menitikberatkan aspek doelmatigheid permasalahan⁹⁰

B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan

⁸⁹ Iman Soepomo, 1985, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, Hal. 97.

⁹⁰ 79 H.M. Laica Marzuki, Mengenal Karakteristik Kasus-Kasus Perburuhan, Varia Peradilan No. 133, IKAHI, Jakarta, Oktober 1996, Hal. 151.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilaksanakan melalui Pengadilan Hubungan Industrial atau diluar Pengadilan Hubungan Industrial.

a. Bipartit

Sebelum perselisihan diajukan kepada Lembaga penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 10 Undang- Undang No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial⁹¹. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak,

⁹¹ Ketentuan pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator⁹².

Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan memuat ;

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

Apabila perundingan dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama itu mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama itu wajib didaftarkan oleh para

⁹² Asri Wijayanti. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Sinar Grafika: Jakarta. Hal. 185.

pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Apabila Perjanjian Bersama 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. Dalam hal pemohon eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Pasal 6 dan Pasal 7 UUPPHI memberi jalan penyelesaian sengketa buruh dan tenaga kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan asas kekeluargaan antara buruh dan majikan. Pada dasarnya, lembaga bipartit ini merupakan forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah yang anggotanya terdiri dari unsur pekerja dan pengusaha. Keberadaan lembaga ini diatur dalam peraturan perundang-undangan dengan ketentuan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 50 (lima puluh) orang atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit. Dengan kata lain, penyelesaian perselisihan bipartit berarti penyelesaian hubungan industrial antara pekerja/serikat pekerja dengan

pengusaha secara intern didalam lingkungan perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga⁹³.

b. Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.⁹⁴

Perselisihan Hubungan Industrial yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU No. 2 Tahun 2004. Perselisihan hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

⁹³ Juanda Pangaribuan. 2005. Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera. Hal. 8

⁹⁴ Koesparmono Irsan. Armansyah. Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2016. Hal. 126.

Cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediator ketenagakerjaan adalah.⁹⁵

- 1) Dalam waktu selambat - lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan siding mediasi.
- 2) Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam siding mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- 3) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani 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.
- 4) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis tersebut dalam waktu selambat - lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
- 5) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-

⁹⁵ Lalu Husni. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi. Rajawali Pers. Depok. 2021. Hal. 126

lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, 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 mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

- 6) Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.⁹⁶

c. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral yang dipilih atas

⁹⁶ Lalu Husni. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi. Rajawali Pers. Depok. 2021. Hal. 126

kesepakatan para pihak. Dan konsiliator tersebut harus terdaftar di instansi tenaga kerja kabupaten/kota.⁹⁷

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara konsiliasi ditengahi oleh konsiliator, yaitu seorang atau lebih yang telah memenuhi syarat konsiliator instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.⁹⁸

Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui Lembaga Konsiliasi. Konsiliator diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja/organisasi buruh. Segala persyaratan untuk menjadi pejabat Konsiliator diatur dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana tugas terpenting dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam paling lama 7 (tujuh) hari setelah menerima penyelesaian dari konsiliator. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya⁹⁹. Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah

⁹⁷ Jehani Libertus. Panduan Hukum Pekerja, Hak-Hak Pekerja Bila di PHK. Jakarta : Visimedia, 2006. Hal. 3

⁹⁸ Muslikhudin. Resume Undang-Undang Ketenagakerjaan (Bidang Hubungan Industrial) Dan Peraturan Pelaksanaannya Serta Undang-Undang No.02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Semarang : PHI/PHK BP3TK Jateng, 2011. Hal. 90

⁹⁹ Koesparmono Irsan, Armansyah. 2016. Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar. Jakarta; Penerbit Erlangga. Hal. 128

tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsasi oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan di depan Pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.

Konsiliator dapat memberikan konsiliasi apabila telah terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Syarat menjadi Konsiliator adalah:

- 1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- 2) Warga Negara Indonesia;
- 3) Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- 4) Pendidikan minimal lulusan Strata satu (S 1);
- 5) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- 6) Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- 7) Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
- 8) Menguasai Peraturan Perundang - undangan Ketenagakerjaan; dan
- 9) Syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Penyelesaian melalui konsiliasi, dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih yang dibuat secara

tertulis untuk diselesaikan oleh Konsiliator. Para pihak dapat mengetahui nama Konsiliator yang akan dipilih dan disepakati adalah dari daftar nama Konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada Kantor Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Konsiliator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada dasarnya adalah melalui musyawarah untuk mufakat.

Dalam perundingan yang mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Konsiliator, untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan Akta bukti pendaftaran. Sebaliknya bila tidak dicapai kesepakatan, maka

:¹⁰⁰

- 1) Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- 2) Dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama, anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- 3) Para pihak harus sudah memberikan jawaban tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau melakukan anjuran dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari sejak menerima anjuran;

¹⁰⁰ Koesparmono Irsan, Armansyah. 2016. Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar. Jakarta; Penerbit Erlangga. Hal. 129

4) Pihak yang tidak memberikan jawaban atau pendapatnya dianggap sebagai menolak anjuran;

5) Terhadap anjuran Konsiliator apabila para pihak menyetujui, maka dalam waktu selambat - lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui, Konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

6) Sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Lembaga Konsiliasi dilakukan dalam waktu selambat - lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Penyelesaian perkara melalui konsiliasi biasanya dihubungkan dengan Pasal 130 HIR dan Pasal 154 RBg yang berisi sebagai berikut: Pertama, jika pada hari yang ditentukan, kedua belah pihak datang, maka Pengadilan Negeri mencoba dengan perantaraan keduanya akan memperdamaikan mereka; Kedua, jika perdamaian yang demikian itu terjadi maka tentang hal-hal yang diperdamaikan diperbuat sebuah akte, dan kedua belah pihak diwajibkan untuk mentaati perjanjian yang diperkuat itu, dan surat (akta) itu akan berkekuatan hukum dan akan diperlakukan sebagai putusan hakim yang biasa; Ketiga, tentang keputusan yang demikian itu tidak diizinkan orang minta apel; Keempat, jika pada waktu dicoba akan memperdamaikan kedua belah pihak itu perlu memakai seorang juru bahasa, maka dalam hal itu dituntut peraturan

pasal yang berikut. Akta yang dimaksud adalah akta *van vergelijik* atau akta *van dading*.

Konsiliasi juga dihubungkan dengan Pasal 1851 KUH Perdata di dalam melaksanakan perdamaian yang mempunyai unsur-unsur: Pertama, adanya persetujuan antara para pihak sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1320 KUH Perdata dan menurut Pasal 1321 KUH Perdata kesepakatan tidak sah kalau dibuat dengan kekhilafan (*dwaling*), paksaan (*dwang*) atau dengan cara penipuan (*bedrog*); Kedua, persetujuan untuk melakukan sesuatu harus sesuai dengan Pasal 1851 KUH Perdata yakni untuk menyerahkan suatu barang; Ketiga, persetujuan atau perdamaian atas sengketa yang ada sebagaimana tersebut dalam Pasal 1851 KUH Perdata, yaitu perdamaian atas perkara yang telah ada baik yang sedang berjalan di pengadilan maupun yang diajukan ke pengadilan sehingga tidak menjadi perkara di pengadilan; Keempat, apabila terjadi maka perdamaian itu harus diwujudkan dalam sebuah akta tertulis yang disebut dengan *acte van dading* atau *acte vergelijik*. *Acte van vergelijik* dibuat dengan persetujuan hakim, sedangkan *acte van dading* dibuat tanpa persetujuan hakim.

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat - lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Konsiliator berhak mendapat honorarium atau imbalan jasa berdasarkan penyelesaian perselisihan yang dibebankan kepada negara.

Besarnya honorarium atau imbalan jasa tersebut ditetapkan oleh Menteri.¹⁰¹

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa konsiliasi yang tidak mengikat adalah alat yang digunakan dalam menyelesaikan perselisihan apabila permasalahannya melibatkan para ahli atau masalah hukum, bukan mempermasalahkannya melibatkan para ahli atau masalah hukum bukan mempermasalahkan hal tanggung jawab, pihak dalam berselisih tersebut adalah badan pemerintah atau pemberi jaminan (insure), para pihak bermaksud untuk tetap menjaga masalahnya tertutup dan rahasia, para pihak memiliki penilaian berbeda atas masalah tersebut, berdasarkan perbedaan penterjemahan hukum atau perbedaan kesimpulan atas suatu fakta yang telah disepakati.

d. Arbitrase

UUPPHI telah mengintrodusasi arbitrase sebagai media penyelesaian perselisihan yang meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja dan pengusaha di dalam suatu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian

¹⁰¹ Eko Wahyudi, dkk. 2016. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta; Sinar Grafika. Hal. 71

perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final¹⁰².

Arbitrase memiliki perbedaan dengan mediasi dan konsolidasi. Perbedaan itu terletak pada tata cara pemeriksaan perselisihan dan akibat hukum hasil pemeriksaannya. Pemeriksaan pada arbitrase dilakukan dengan hukum acara yang mirip dengan hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial. Hasil pemeriksaan arbiter dituangkan dalam suatu putusan tertulis. Sedangkan hasil pemeriksaan mediator dan konsiliator, dituangkan dalam bentuk anjuran tertulis¹⁰³.

Penyelesaian sengketa melalui arbitrase telah diatur dalam Undang - Undang Nomor Tahun 2004 adalah merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial. Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase adalah sengketa perihal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan majikan di dalam suatu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak, putusan arbitrase bersifat pinal dan tetap, tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, terkecuali bila dalam hal-

¹⁰² Soedardji, 2008. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja. Pustaka Yustisia, Yogyakarta

¹⁰³ Juanda Pangaribuan. 2005. Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera. Hal. 22

hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke MA (Mahkamah Agung) RI.

Untuk ditetapkan sebagai seorang Arbiter sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) UUPPHI berbunyi;⁹⁴

- 1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- 2) Cakap melakukan tindakan hukum;
- 3) Warga negara Indonesia;
- 4) Berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;
- 5) Pendidikan sekurang-kurangnya Starata Satu (S-1);
- 6) Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
- 7) Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenaga kerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan
- 8) Memiliki pengalaman dibidang hubungan industria sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Pengangkatan arbiter berdasarkan keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Para pihak yang bersengketa dapat memilih Arbiter yang mereka sukai seperti yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Menurut ketentuan Pasal 44 UUPPHI seorang arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter.

Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 membagi sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi dua bagian, yaitu (1) non litigasi atau yang biasa disebut ADR (*Alternatif Dispute Resolution*) dan (2) litigasi yaitu PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), dan dua-duanya itu adalah dalam fungsinya sebagai alternatif (lilihan). Namun demikian kenyataannya yang non litigasi seperti bipartite, mediasi, dan arbitrase tidak difungsikan secara tepat guna sebagai alternatif penyelesaian, dan seperti itu undang-undang menggiring pihak yang bersengketa untuk berperkara di PHI.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan cara arbitrase dibutuhkan waktu 30 hari dan perpanjangan 14 hari. Penyelesaian dengan arbitrase ditengahi oleh Arbiter yaitu: Seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan keputusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antra SP/SB hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Penyelesaian melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih¹⁰⁴.

e. Pengadilan Hubungan Industrial

¹⁰⁴ Muslikhudin. Resume Undang-Undang Ketenagakerjaan (Bidang Hubungan Industrial) Dan Peraturan Pelaksanaannya Serta Undang-Undang No.02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Semarang : PHI/PHK BP3TK Jateng, 2011.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial¹⁰⁵. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri atas hakim lembaga peradilan dan hakim *Ad hoc*. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya¹⁰⁶.

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- 3) Di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK;
- 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Hukum Acara yang dipakai untuk mengadili engketa perburuhan tersebut adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku dilingkungan Pengadilan Umum, kecuali diatur khusus oleh UUPPHI serta menuggu keputusan presiden untuk

¹⁰⁵ Koesparmono Irsan, Armansyah. Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar. Jakarta; Penerbit Erlangga. 2016. Hal. 130

¹⁰⁶ Asri Wijayanti, S.H. M.H. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta; Sinar Grafika. 2017. Hal. 195

menemukan Tata Cara Pengangkatan Hakim Ad Hoc Ketenagakerjaan¹⁰⁷.

Sedangkan kompensasi relatif Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat buruh/pekerja bekerja atau tempat perusahaan berada yang memeriksa suatu gugatan (Pasal 81 UU No. 2 Tahun 2004). Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan pengajuan gugatan yang prosedurnya sama dengan gugatan perkara perdata pada umumnya. Hukum acara yang berlaku pada Peradilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum kecuali yang diatur secara khusus. Pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000.- (seratus lima puluh juta rupiah). Gugatan harus dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak hakim mengembalikan gugatan kepada penggugat atau dengan kata lain gugatan penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verkland*). Serikat buruh/pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, hal ini dimaksudkan untuk memberikan kemudahan bagi pihak pekerja maupun pengusaha untuk beracara langsung didepan Pengadilan Hubungan Industrial tanpa harus membayati biaya

¹⁰⁷ Meria Utama, Dkk. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Berbasis Win-Win Solution. SIMBUR CAHAYA. Vol. 19 No. 49. 2012

untuk pengacara. Guna mewujudkan asas peradilan khususnya asas cepat, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dibatasi jangka waktunya yakni penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditingkat pertama pada Pengadilan Hubungan Industrial dibatasi paling lama 50 hari kerja, dan pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung 30 hari kerja.¹⁰⁸

2. Prinsip – Prinsip dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

a. Prinsip Musyawarah untuk Mufakat

Penyelesaian perselisihan dalam pengadilan hubungan industrial dapat dilakukan dengan pemeriksaan perkara yang adil, cepat melalui musyawarah mufakat di sidang perdamaian Peradilan Hubungan Industrial. Adapun rekonstruksi hukum terhadap pemeriksaan perkara di Peradilan Hubungan Industrial yang cepat, adil, dan murah adalah Pasal 89 ayat 1 UU No 2 Tahun 2004 yang isinya dalam waktu selambat - lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak penetapan majelis hakim, maka ketua majelis hakim haruslah sudah melakukan sidang pertama melalui pemanggilan satu dengan media SMS, whatsapp, atau email, dan tidak harus menggunakan relaas panggilan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berpedoman pada prinsip musyawarah untuk mufakat

¹⁰⁸ Lalu Husni. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Rajawali Pers. Depok; 2019. Hal. 132

diimplementasikan secara bipartit, mekanisme ini wajib dilakukan menempuh mekanisme yang lainnya. Mekanisme penyelesaian di luar pengadilan demikian ini, lebih mengedepankan prinsip musyawarah untuk mufakat. Untuk menuju harmonisasi hubungan pekerja dan pengusaha dengan merekonstruksi konsep pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial maka harus menyesuaikan dengan budaya masyarakat di Indonesia dimana musyawarah/mufakat menjadi salah satu metode penyelesaian sehingga musyawarah berkeadilan merupakan metode penyelesaian sengketa yang sangat efektif dan lebih efisien dibandingkan dengan penyelesaian melalui pengadilan.

Apabila terjadi konflik maka penyelesaian perselisihan dapat diupayakan secara damai dengan tidak menutup kemungkinan mekanisme paksaan¹⁰⁹. Hal ini dapat dilihat dalam Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menegaskan bahwa para pihak wajib mengupayakan penyelesaian perselisihan melalui jalan perundingan bipartit sebelum melakukan upaya lain. Dengan adanya temuan penelitian ini maka musyawarah mufakat antara pekerja dan pengusaha akan mengakibatkan terjadinya harmonisasi di tingkat pengadilan hubungan industrial.

¹⁰⁹ Aloysius Uwiyono, 2003. Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 22, Jakarta: Yayasan Pengembang Hukum Bisnis, hlm. 41

Prinsip musyawarah yang penulis jadikan acuan yaitu prinsip musyawarah menurut pasal 136 ayat 1 dan 2 UU 13 Tahun 2003. Karena penulis meneliti prinsip musyawarah yang seperti apa yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu dengan mengedepankan kesepakatan antara kedua belah pihak walaupun kesepakatannya tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan akan tetapi tidak mengapa karena kedua belah pihak sudah memiliki titik temu

b. Prinsip Strategi Resolusi Konflik

Berikut beberapa prinsip strategi resolusi konflik.

1) *Lose – Lose Strategy*

Strategi ini berorientasi pada dua individu atau kelompok yang sama-sama kalah. Biasanya individu yang bertikai mengambil jalan tengah dengan kompromi atau menggunakan jasa pihak ketiga sebagai penengah bila mengalami jalan buntu. Pihak ketiga dapat berfungsi sebagai hakim dan penengah yang kehadirannya melalui perjanjian seperti arbiter. Keputusan arbiter bersifat mengikat. Namun dimungkinkan juga kehadiran pihak ketiga dalam memberikan rekomendasi tidak mengikat seperti mediator karena sifatnya hanya anjuran.¹¹⁰

2) *Win – Lose Strategy*

¹¹⁰ Ari Hermawan, 2019, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Yogyakarta: UII Press, Hal. 55

Dalam strategi ini, salah satu pihak dalam konflik ada yang mengalami kekalahan dan yang lain memperoleh kemenangan. Strategi ini bisa dilakukan misalnya dengan paksaan yaitu menggunakan kekuasaan formal dengan menunjukkan kekuatan melalui sikap otoriter karena dipengaruhi sifat individu. Prinsip *win – lose strategy* yaitu terjadi di Pengadilan Hubungan Industrial yang mana terdapat pihak yang kalah dan pihak yang menang. Berbeda dengan *lose-lose strategy* yang menyelesaikan konflik dengan arbitrase.

3) *Win – Win Solution*

Strategi ini sering dianggap manusiawi karena menggunakan segala pengetahuan, sikap dan ketrampilan menciptakan relasi komunikasi dan interaksi yang membuat pihak yang berkonflik merasa nyaman, dihargai, menciptakan suasana kondusif dan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan potensi masing- masing dalam upaya penyelesaian konflik.

Undang - Undang juga mengakomodir bentuk penyelesaian sengketa yang lain yaitu melalui jalur ADR untuk mendapatkan hasil yang *win-win* yaitu sama-sama menguntungkan bagi pihak yang bertikai. Berdasarkan hasil penelitian maka bentuk yang sebenarnya dari metode ADR yang *win-win* ini yaitu negosiasi, mediasi bahkan arbitrase juga akan bisa efektif dan merepresantasikan keinginan dari para pihakakan tetapi bentuk mediasi adalah bentuk yang paling bentuk ideal dari penyelesaian sengketa hubungan industrial

yang berbasis *win-win solution* dikarenakan para pihak yaitu pekerja yang bersengkata memiliki kesempatan untuk mengutarakan kepentingannya dan menjembatani pula kepentingan dari pengusaha sehingga outcome dari metode ini adalah penyelesaian yang sama-sama menguntungkan para pihak.¹¹¹

c. Prinsip Musyawarah Menurut Islam

Setiap masalah yang menyangkut kepentingan umum dan kepentingan dapat ditemukan suatu jalan keluar yang sebaik-baiknya setelah semua pihak menyuarakan pendangannya tentang permasalahan yang menyangkut masyarakat secara umum, di samping membawa masyarakat lebih dekat satu sama lain.

Bahasan umum ketetapan qurani mengenai musyawarah atau dalam Bahasa Arab syura merupakan bagian integral dari islam dan pada prinsipnya syura mencakup semua lingkungan kehidupan umum, dan bahkan pribadi kaum muslim. Al-Bahi berpendapat, bahwa ketentuan qurani disampaikan dalam term-term yang tidak hanya berisikan masalah-masalah pemerintah tetapi juga mengenai hubungan dalam keluarga, antar tetangga, antara mitra dalam bisnis, antar majikan dan

¹¹¹ Utama, Meria and Rumesten, Iza and Irsan, Irsan (2012) Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Berbasis WIN-WIN Solution. Simbur Cahaya, XIX (49).

pekerja. Dan sebenarnya semua aspek kehidupan dimana ia dianggap bermanfaat.¹¹²

Petunjuk yang diisyaratkan alquran mengenai beberapa sikap yang harus dilakukan seseorang untuk mensukseskan musyawarah secara tersurat ditemukan dalam surat Ali Imran ayat 159 yang ditujukan kepada Nabi saw. Hal ini dengan mudah dipahami dari redaksinya yang berbentuk tunggal. Namun demikian para pakar alquran sepakat bahwa perintah musyawarah ditujukan kepada semua orang.¹¹³

Dalam persoalan yang menyangkut kepentingan umum atau masyarakat Nabi saw. selalu mengambil keputusan setelah melakukan musyawarah dengan para shahabatnya guna memantapkan hati para sahabat sekaligus sebagai pembelajaran pentingnya musyawarah bagi manusia secara umum.¹¹⁴

Rasulullah saw menandakan bahwa makna penting musyawarah adalah menggali petunjuk yang berkaitan dengan berbagai urusan yang dimusyawarahkan. Demikian pula teladan yang diberikan oleh khalifah pertama, Abu Bakar, mengatakan syura sebelum mengadakan ekspedisi untuk menghadapi orang-orang yang menolak membayar zakat.

¹¹² Muhammad al-Bahi, *al-Dîn wa al-Dawlah min Tawjîhat al-Qurʿân al-Karîm* (Bairut: Dâr al-Fikr, 1971), hlm. 389. Lihat juga, al-Zuhayli, *al-Tafsîr al-Munîr*, 79.

¹¹³ Ibnu Taimiyah, *Al-Siyâsah al-Syaʿiyah fi Islâh al-Rai wa al-Rayah*, (Kairo: Dâr al-Kitab al-ʿArabiyyah, 1951), hlm. 169. Penjelasan lebih lanjut lihat Thahir Azhari, *Negara Hukum*, hlm. 83 dan Shihab, *Wawasan Al-Qurʿân*, 470.

¹¹⁴ *Zuhayli, al-Tafsîr al-Munîr; Vol. 4, 140*

Khalifah kedua, Umar melakukan syura dalam berbagai urusan militer dan pemerintahan.¹¹⁵

Konsep Islam dalam hubungan industrial adalah membuat kompromi yang langgeng antara buruh dan majikan dengan memberikan nilai moral kepada seluruh persoalan mengenai hubungan mereka, dan dengan menjadikan kewajiban dari masing-masing pihak sebagai bagian dari iman. Islam membuktikan dirinya lebih unggul daripada sekularisme, dengan menekankan prinsip kesetaraan dan keadilan sehingga terbebas dari kesewenang-wenangan dan eksploitasi model kapitalisme dan kediktatoran model komunisme. Setiap permasalahan yang timbul dalam hubungan industrial, haruslah diselesaikan dengan cara-cara yang baik. Tidak diperkenankan sebagian orang atau kelompok menindas sebagian lainnya dengan alasan apapun. Jika timbul suatu kezaliman yang dilakukan oleh suatu pihak, maka pemerintah berhak campur tangan dalam penyelesaiannya. Berkaitan dengan itu, negara tidak boleh lalai melakukan pengawasan pelaksanaan produk hukum ketenagakerjaan dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran hak-hak buruh sebagai upaya meminimalisir terjadinya pelanggaran hak-hak buruh. Negara memainkan peranan penting sebagai pengatur (*regulator*), mediasi (*mediator/arbitrator*) dan pelindung (*protector*), bahkan berperan aktif dalam menjamin kesejahteraan semua pihak.

¹¹⁵ Al-Mawardi, *Al-Ahkâm al-Sulthâniyyah*, vol. IV (Kairo: Dâr al- Kutub, 1967), 250-251

BAB IV

ANALISIS PENERAPAN PRINSIP MUSYAWARAH UNTUK MUFAKAT DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

A. Problematika Pemenuhan Hak – Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus sesuai dengan Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses yaitu mengadakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan, bila menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan untuk memutuskan perkara. Bagi pekerja yang bermasalah melakukan pelanggaran berat, langsung diserahkan kepada pihak kepolisian tanpa meminta izin kepada pihak yang berwenang¹¹⁶. Bagi pekerja yang akan pensiun dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula pekerja yang mengundurkan diri diatur sesuai dengan peraturan perusahaan dan perundang- undangan. Sebagai tanggung

¹¹⁶ Nikodemus Maringan. 2015. Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Vol. 3

jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah di PHK dimana dalam undang - undang mengharuskan atau mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Dan peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam pasal 156, pasal 160 sampai pasal 169 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada perusahaan, oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pihak perusahaan perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang - wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.

Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dia mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja 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.¹¹⁷

¹¹⁷ Umar kasim. Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum Vol. 2 Tahun 2004. Hlm. 26

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh para pekerja. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya. Umar Kasim juga mengemukakan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan isu yang sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), karena (PHK) dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, rakyat kehilangan pekerjaan, bahkan lebih gawat lagi (PHK) dapat mengakibatkan pengangguran.¹¹⁸

Istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah sebuah momok bagi pekerja, mengingat sangat banyak sekali dampak dan akibat yang ditimbulkannya, tidak hanya bagi pekerja itu sendiri bahkan ini seperti efek domino yang saling berkaitan satu sama lain dan merambah kesektor kehidupan masyarakat lainnya. Jadi, pemerintah, pengusaha, pekerja dan serikatnya sebaiknya mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.

Selanjutnya perusahaan sering mengalami kesulitan dalam melakukan kebijakan PHK. Hal ini disebabkan kebijakan PHK diartikan sebagai kebijakan yang tidak memperhatikan

¹¹⁸ Umar kasim. Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum Vol. 2 Tahun 2004

pekerja. Pada dasarnya kebijakan PHK oleh perusahaan tidak serta merta merupakan kebijakan yang merugikan pekerja. Permasalahan PHK ini sebenarnya dapat dilihat dari 2 konteks yaitu konteks pemahaman yang baik terhadap regulasi dan konteks manajemen modern dalam kebijakan PHK tersebut. Dua hal tersebut sangat penting untuk menghindari perselisihan yang dapat merugikan bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun pihak pekerja.¹¹⁹

Pemenuhan hak dan kewajiban bagi setiap pekerja telah diupayakan pada Undang - Undang Ketenagakerjaan. Telah diatur bentuk-bentuk pekerja seperti PKWTT (pekerja waktu tidak tetap) atau yang umumnya disebut sebagai pekerja kontrak, sedangkan pada PKWT (pekerja waktu tetap) umumnya disebut sebagai pekerja kontrak, serta pada pekerja yang telah diputus hubungan kerjanya maka akan berstatus PHK.¹²⁰

Akibat dari perselisihan PHK selalu berkaitan dengan pemenuhan hak, kompensasi atau pesangon atas pekerja dan kewajiban pengusaha untuk memenuhi kewajiban tersebut. Pemenuhan akan uang pesangon dan yang terkait dengan hak pekerja jika di-PHK menjadi suatu hal yang krusial bagi

¹¹⁹ Nikodemus Maringan. 2015. Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Vol. 3

¹²⁰ Sihombing, Uli Parulian. "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Di Tempat Kerja." Jurnal Hukum Dan Bisnis (Selisik)Vol 2, No 1, 2016, 66

pekerja. Hal tersebut disebabkan karena PHK menyebabkan ekonomi pekerja menjadi tidak menentu. Oleh karena itu, jika dilihat dari masa kerja dan keuntungan yang telah didapat dari perusahaan atas jerih payah seseorang, maka sangat layak jika pekerja mendapat pesangon. Karenanya sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memperhatikan kemampuan keuangan perusahaan dengan memberikan peraturan - peraturan berpatokan standar, baik nasional maupun internasional.¹²¹

Pada umumnya kelangsungan ikatan kerja bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja terjalin apabila kedua belah pihak masih saling membutuhkan dan saling mematuhi terhadap perjanjian yang telah disepekatinya pada saat mereka mulai menjalin kerja sama. Dengan adanya keterikatan bersama antara para tenaga kerja, berarti masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi PHK manajer dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi pada saat terjadi kontrak.¹²²

¹²¹ Ahmad Zaini. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundang – Undangan Ketenagakerjaan. Al Ahkam. Vol. 13 No. 1 (2017) Hal. 5

¹²² B Siswanto Sastrohadiwiryono, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2005, Hal. 305

Bagi pekerja, PHK merupakan suatu hal yang sangat ditakuti, karena akan berdampak langsung pada diri pekerja itu sendiri, karena sumber penghasilan bagi pekerja itu secara otomatis akan terputus, dan mengancam kelangsungan hidup keluarga pekerja itu sendiri. Sedangkan bagi pengusaha, PHK berarti kehilangan pekerja yang selama ini telah dididik dan memahami prosedur kerja perusahaan. Oleh karena itu, apabila suatu perselisihan terjadi antara pengusaha dengan pekerja maka tindakan PHK adalah pilihan terakhir dalam mengatasi masalah tersebut. Sehubungan dengan itu, sebelum dilakukan PHK harus diupayakan pencegahan. Adapun bentuk pencegahannya adalah :

a. Pembinaan

Pembinaan secara langsung dapat menumbuhkan, memelihara, menyempurnakan, dan mengembangkan kegiatan kerja secara berkesinambungan. Selanjutnya, akan tercipta hubungan sebab akibat yang timbul secara terus – menerus yang semakin mempererat hubungan antara pengusaha maupun pekerja/buruh, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan kerja.

Upaya pencegahan PHK yang dapat dilakukan adalah melakukan pembinaan terhadap pekerja. Bentuknya :¹²³

1) Memberikan pendidikan dan latihan atau murasi

¹²³ I Putu Hendra Ardyawan. 2014. Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Di PHK Akibat Melanggar Perjanjian Kerja. Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum. Vol. 2. Hal. 5

2) Memberikan peringatan kepada pekerja baik tertulis maupun lisan. Surat Peringatan tertulis melalui tiga tahap yaitu peringatan pertama, kedua, dan peringatan ketiga. Peringatan ini dapat diabaikan bila pekerja melakukan kesalahan berat. Masa berlaku surat peringatan adalah selama 6 (enam) bulan.

Dari beberapa definisi pembinaan di atas, jelas bagi kita maksud dari pembinaan itu sendiri bermuara pada adanya perubahan ke arah yang lebih baik dari sebelumnya, yang diawali dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yaitu hasil yang lebih baik.

b. Merumahkan Pekerja

Sebelumnya, perlu menjelaskan bahwa istilah “dirumahkan” tidak dikenal dalam Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Mengenai istilah “dirumahkan” ini, kita dapat merujuk kepada Butir f Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE907/MEN/PHI- PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (“SE Menaker 907/2004”) yang menggolongkan “meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu” sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya, dalam hal

tindakan pengusaha merumahkan pekerja bukan mengarah pada terjadinya PHK, merujuk pada S.E Menaker 5/1998.¹²⁴

- 1) Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.
- 2) Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.
- 3) Memberikan penjelasan secara transparan kepada pekerja/buruh.

Bila keadaan keuangan perusahaan tidak memungkinkan untuk menghindari PHK, pengusaha dapat melakukan upaya memberikan penjelasan mengenai keadaan perusahaan. Tahapan - tahapan yang mesti dilakukan adalah sebagai berikut (Surat Edaran Menakertrans No. SE 907/Men/PHI-PHI/X2004):¹²⁵

- 1) Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas;
- 2) Mengurangi shift;

¹²⁴ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja

¹²⁵ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE 907/Men/PHI-PHI/X2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja

- 3) Membatasi/menghapus kerja lembur;
- 4) Mengurangi jam kerja;
- 5) Mengurangi hari kerja;
- 6) Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir;
- 7) Tidak memperpanjang kontrak kerja bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- 8) Memberikan pensiun dini bagi yang sudah memenuhi syarat.

Namun, bila upaya-upaya pencegahan tersebut tidak berhasil dan PHK tidak dihindarkan, maka untuk sampai ke tindakan PHK, harus melalui beberapa tahapan yaitu pertama, PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja.

Apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK terhadap pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).¹²⁶

Secara empiris, ketika perusahaan memberitahukan PHK kepada karyawan, mereka beranggapan bahwa hak dan

¹²⁶ I Putu Hendra Ardyawan. 2014. Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Di PHK Akibat Melanggar Perjanjian Kerja. Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum. Vol. 2. Hal. 5

kewajiban hubungan kerjanya telah berakhir. Hal yang sama dilakukan oleh karyawan yang setelah menerima pemberitahuan PHK tidak kembali ke perusahaan untuk melakukan kewajibannya. Konstruksi tersebut ditemukan juga dalam beberapa anjuran mediator dan putusan pengadilan hubungan industrial (PHI) yang menjadikan tanggal surat pemberitahuan PHK sebagai pertimbangan hukum untuk menyatakan putusannya hubungan kerja dan perhitungan kompensasi PHK.¹²⁷

Problematika yang terjadi dilapangan seperti diantaranya;

- 1) Hak pesangon pekerja yang di-PHK tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- 2) Terjadinya PHK sepihak tanpa didahului dengan Surat Peringatan dan hak penolakan dari pekerja.
- 3) Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perusahaan tidak mau hadir.
- 4) Perusahaan tidak mematuhi anjuran mediator.
- 5) Pengadilan Hubungan Industrial memakan banyak waktu dan biaya.

¹²⁷ I Putu Hendra Ardyawan. 2014. Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Di PHK Akibat Melanggar Perjanjian Kerja. Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum. Vol. 2. Hal. 6

B. Penerapan Prinsip Musyawarah Untuk Mufakat Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Ditempuh oleh Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dibuat untuk menjamin kepastian hukum jika terjadi perselisihan hubungan industrial. Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus mempunyai prinsip yang menjadi pegangan bagi para pihak dalam perselisihan hubungan industrial sesuai dengan pasal 136 ayat 1 dan 2 UU Nomor 3 tahun 2003. Dalam kehidupan sehari-hari setiap orang mempunyai masalah atau sengketa atau perselisihan merupakan hal yang biasa terjadi. Perundingan bipartit dapat menyelesaikan permasalahan hubungan industrial.

Berdasarkan Pasal 1 angka 10 mengatakan bahwa “Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”. Bipartit merupakan penyelesaian perselisihan antara perusahaan dengan pekerja/buruh tersebut diperlukan adanya itikad baik guna tercapainya kesepakatan bersama dalam menjalin hubungan yang harmonis demi tercapainya produktifitas yang tinggi dalam perusahaan. Hasil dari kesepakatan tersebut harus dibuatkan berita acara kesepakatan bersama dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap serta

menjadi hukum bagi kedua belah pihak kemudian Didaftarkan oleh para pihak pada pengadilan tenaga kerja pengadilan negeri kabupaten tempat para pihak mengadakan perjanjian bersama.¹²⁸

Perundingan Bipartit merupakan penyelesaian non litigasi dalam mencapai kesepakatan bersama melalui musyawah mufakat yang terjadi dapat menghasilkan win- win solution¹²⁹. Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan bagi para pihak untuk berdamai, maka perundingan bipartit dinyatakan gagal. Tahapan selanjutnya dalam menyelesaikan perselisihan gagal kesepakatan kedua belah pihak diatur lebih lanjut dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Mengingat perundingan bipartit adalah penyelesaian non litigasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa, maka perundingan bipartit mengutamakan musyawarah dalam penyelesaian masalah. Musyawarah pada hakikatnya adalah proses atau kegiatan saling mendengar dengan sikap saling menerima pendapat dan keinginan yang didasarkan atas kesukarelaan antara para pihak.¹³⁰

Perundingan bipartit sebagai penyelesaian sengketa non litigasi diharapkan dalam musyawarah yang terjadi dapat

¹²⁸ Candra Irawan, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia*, Bandung, Mandar Maju, 2010;

¹²⁹ Hj. Herniatih, dan Sri Lin Hartini, *Sengketa Bisnis dan Proses Penyelesaiannya Melalui Jalur Non Litigasi*, Surabaya, Media Sahabat Cendikia, 2019;

¹³⁰ H. Amran Suadi, 2017, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Teori dan Praktik*, Kencana, Jakarta, h. 62.

menghasilkan win-win solution. Pada proses negosiasi dalam perundingan bipartit, untuk membuat negosiasi efektif dan mencapai kesepakatan yang menguntungkan para pihak, kondisi yang mempengaruhi yakni :¹³¹

1. Pihak yang bernegosiasi secara sukarela berdasarkan kesadaran penuh
2. Para pihak siap melakukan negosiasi
3. Mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan
4. Memiliki kekuatan yang relative seimbang sehingga dapat menciptakan saling ketergantungan
5. Mempunyai kemauan untuk menyelesaikan masalah.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Undang – Undang ini memungkinkan adanya penyelesaian hubungan industrial melalui pengadilan, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam praktiknya semua jenis permasalahan hubungan industrial pertama kali harus diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah yang dilakukan secara bipartit. Lalu apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan atau persetujuan yang disebut sebagai Persetujuan Bersama (PB),

¹³¹ Susanti Adi Nugroho, 2015, Penyelesaian Sengketa Arbitrase dan Penerapan Hukumnya, Kencana, Jakarta, h. 24.

akan dicatatkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun apabila perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka pihak yang bersengketa mencatatkan perselisihan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada provinsi/kabupaten/kota. Negosiasi atau perundingan bipartit yang merupakan komunikasi dua arah tanpa keterlibatan pihak ketiga untuk mencapai kesepakatan diarahkan untuk berdamai sebagai solusi yang dianggap terbaik. Menurut Garry Goodpaster ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh para pihak terkait yang melakukan negosiasi karena dapat memengaruhi jalannya negosiasi yaitu:¹³²

1. Kekuatan tawar menawar;
2. Pola tawar menawar;
3. Strategi tawar menawar.

Dengan mempertahankan pendapat Garry Goodpaster diatas perundingan bipartit/negosiasi akan sulit mencapai hasil yang terbaik bagi pekerja karena kekuatan tawarnya tidak sama dengan pengusaha. Dalam perundingan musyawarah untuk mufakat, peran negara sebagai pelindung kelompok miskin atau lemah juga tidak ada karena negara berada diluar area. Pekerja yang kekuatan tawarnya lemah harus membuat pola strategi tawar menawar sendiri. Jika strategi bersaing dan problem solving sulit dilakukan tidak ada pilihan bagi pekerja kecuali berkompromi dengan pengusaha. Dengan demikian, dari sudut pandang dan

¹³² 123 Garry Goodpaster, 1999, Negosiasi dan Mediasi, Sebuahh Pedoman Negosiasi dan Penyelesaian Sengketa Melalui Negosiasi. Elips. Jakarta. Hal. 11

kondisi internal pekerja, meskipun musyawarah untuk mufakat ini sering disebut mekanisme yang paling ideal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tetapi pada praktiknya relatif tidak pernah menguntungkan pekerja.

Penyelesaian dengan tanpa melibatkan pihak ketiga merupakan proses penyelesaian musyawarah untuk mufakat. Dengan demikian negosiasi antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya merupakan landasan untuk mendapatkan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha serta untuk mencapai kesepakatan tentang syarat-syarat kerja dan kondisi kerja yang diterima oleh kedua belah pihak.

Menurut Fisher dan Ury, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh para pihak dalam proses negosiasi. Pertama, perundingan tersebut menghasilkan kesepakatan yang bijaksana. Kedua, perundingan harus seefisien mungkin. Ketiga, hasil perundingan harus meningkatkan hubungan baik yang telah ada atau setidaknya tidak merusak hubungan baik yang telah ada atau setidaknya tidak merusak hubungan baik para pihak yang berselisih.¹³³

Untuk memperoleh hasil yang bijaksana maka para pihak harus menitikberatkan pada upaya mendamaikan kepentingan yang berbeda, bukan mendasarkan pada posisi masing-masing yang berselisih. Dengan demikian problematika utama yang dapat menyebabkan negosiasi tidak membuahkan kesepakatan adalah egoisme para pihak yang ingin tetap mempertahankan posisinya. Egoisme adalah hal

¹³³ Roger Fisher, William Ury, 1991, *Getting to Yes :Negotiating Agreement Without Giving in*, Penguin Books USA Inc., New York, Hal. 4,5,40.

yang sangat sulit dihindarkan, bukan karena posisi dan kepentingan para pihak yang berbeda, tetapi juga karena keinginan para pihak adalah “memenangkan” perselisihan dan bukan menyelesaikan perselisihan.

Pihak yang berselisih seringkali terjebak dalam satu siklus yang menonjolkan posisi dalam memberikan argumentasi. Kedua belah pihak yang bernegosiasi sering tidak memahami apa yang menjadi pendorong atau motivasi dibalik posisi atau tuntutan mereka. Dalam negosiasi harus diminimalkan penggunaan kekuasaan dengan mendasarkan negosiasi pada usaha mengidentifikasi

Keberhasilan perundingan bipartit serta keberadaan dan kekuatan hukum Perjanjian Bersama jika merujuk pada Pasal 7 Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan sebagai berikut :¹³⁴

- 1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- 2) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
- 3) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada

¹³⁴ Pasal 7 Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.

- 4) Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.
- 5) Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) 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.
- 6) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Perjanjian bersama pada dasarnya dibentuk oleh para pihak khususnya pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam perundingan bipartit sebagaimana dalam Pasal 7 ayat (1) Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai bentuk telah terjadinya perdamaian terhadap permasalahan hukum yang terjadi. Perjanjian bersama yang

dibuat eksistensinya berbentuk perjanjian, sehingga tahapan pembentukan dan pelaksanaannya sama dengan tahapan perjanjian yang terdiri atas 3 (tiga) tahapan yakni¹³⁵

- 1) Tahap *pracontractual* (yakni tahap perencanaan dan persiapan, termasuk didalamnya terdapat proses tawar menawar dalam menentukan perjanjian).
- 2) Tahap *contractual* (sebagai tahapan pembentukan perjanjian).
- 3) Tahap *post contractual* (sebagai tahapan pelaksanaan perjanjian).

Perjanjian Bersama keberadaannya dikaji dalam asas hukum perjanjian, dalam asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan untuk menentukan klausul - klausul perjanjian pada tahap *pracontractual* dan tahap *contractual* yang ditujukan pada perdamaian. Hal ini mengingat kebebasan berkontrak adalah asas yang esensial, baik bagi individu dalam mengembangkan diri baik di dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan sosial kemasyarakatan, sehingga beberapa pakar menegaskan kebebasan berkontrak merupakan bagian dari hak asasi manusia yang harus dihormati.¹³⁶

¹³⁵ 126 I Nyoman Jaya Kesuma. 2020. Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jurnal Hukum Saraswati. Vol. 2. No. 1. Hal. 74

¹³⁶ Aries Harianto, 2016, Hukum Ketenagakerjaan; Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, h. 198.

Perundingan bipartit merupakan upaya awal yang sangat penting dilakukan dalam mencapai perdamaian terhadap permasalahan hubungan industrial yang terjadi. Itikad baik sangat dibutuhkan dalam perundingan bipartit sehingga dapat mencapai perdamaian dengan solusi yang sama-sama tidak merugikan.

Perundingan bipartit yang berhasil menyelesaikan perselisihan sebagaimana merujuk dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian bersama yang dihasilkan wajib didaftarkan sehingga memiliki kekuatan eksekutorial terhadap pelanggaran perjanjian. Oleh karena itu, sebaiknya Perjanjian Bersama baik yang didaftarkan atau tidak didaftarkan di pengadilan, dibuat secara teliti serta dilaksanakan dengan itikad baik sehingga tidak menimbulkan masalah kembali.¹³⁷

Sering terjadi bahwa kesepakatan bersama antara pihak pengusaha dan pekerja tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang terkait dengan pemenuhan hak para pekerja yang di-PHK. Hal ini tidak mengapa dikarenakan inti dari musyawarah tersebut adalah mencapai kesepakatan bersama dari kedua belah pihak daripada harus masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial yang mana salah satu pihak bisa dirugikan.

¹³⁷ I Nyoman Jaya Kesuma. 2020. Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jurnal Hukum Saraswati. Vol. 2. No. 1. Hal. 77

Analisis Teori Hukum Gustav Radbruch dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; kepastian, kebermanfaatan, dan keadilan. Jika ada benturan diantara ketiganya yang harus didahulukan adalah kebermanfaatan dan keadilan itu tidak harus sesuai dengan kepastian hukum. Musyawarah untuk mufakat itu untuk mencapai kebermanfaatan dan keadilan karena belum tentu kepastian hukum itu dirasakan adil bagi kedua belah pihak. Ketika dilaksanakan dengan prinsip musyawarah untuk mufakat dan kedua belah pihak sama – sama menerima meskipun tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan, tapi ketika kemudian disepakati dan ternyata lebih bermanfaat maka itu diperbolehkan saja.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) berbeda dengan kasus lain yang secara langsung diajukan ke pengadilan, PHI harus diawali dengan musyawarah pada proses penyelesaian bipartit. Kesepakatan lebih dikedepankan, dan dalam beberapa hasil musyawarah menghasilkan kesepakatan yang tidak sesuai dengan asas kepastian hukum yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Problematika yang sering terjadi dalam pemenuhan hak tenaga kerja yang di-PHK adalah

a. Hak pesangon pekerja yang di-PHK tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

b. Terjadinya PHK sepihak tanpa didahului dengan Surat Peringatan dan hak penolakan dari pekerja.

c. Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pengusaha tidak mau hadir.

d. Pengusaha tidak mematuhi anjuran mediator.

e. Jika perkara itu masuk ke pengadilan hubungan industrial maka akan memakan banyak waktu dan biaya. Karena nya diupayakan perkara itu tidak sampai ke pengadilan.

2. Penerapan Prinsip Musyawarah Untuk Mufakat Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Akibat Pemutusan Hubungan Industrial sering terjadi bahwa kesepakatan bersama antara pihak pengusaha dan pekerja tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang terkait dengan pemenuhan hak para pekerja yang di-PHK. Hal ini tidak

mengapa dikarenakan inti dari musyawarah tersebut adalah mencapai kesepakatan bersama dari kedua belah pihak daripada harus masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial yang mana salah satu pihak bisa dirugikan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) berbeda dengan kasus perdata secara umum yang secara langsung diajukan ke pengadilan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus diawali dengan musyawarah pada proses penyelesaian bipartit. Kesepakatan lebih dikedepankan, dan dalam beberapa hasil musyawarah menghasilkan kesepakatan yang tidak sesuai dengan asas kepastian hukum sebagaimana norma yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Sebelum masuk ke ranah tripartit, selama masih bisa diselesaikan dengan pihak bukan pemerintah, maka harus mediasi, konsiliasi, ketika perkaranya berkenaan dengan pemerintah baru forumnya adalah menghadirkan pihak ketiga yaitu pemerintah. Karena ada kebijakan peraturan dari pemerintah yang menghambat penyelesaian, mestinya pekerja dan pengusaha itu bisa selesai tapi masing masing kukuh dengan aturan pemerintah. Setelah bipartit forum berikutnya adalah tripartit atau mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini, maka rekomendasi penulis adalah;

1. Kepada pengusaha supaya pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan dengan pertimbangan yang sangat matang karena pengaruh dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) cukup besar bagi perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Sebaiknya perusahaan dapat membina hubungan kerja yang harmonis, serasi, dan terbuka agar tercipta suasana kerja yang baik sehingga apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan dalam bentuk apapun karyawan akan menerimanya dengan baik.
2. Kepada pengusaha agar hak pesangon pekerja yang di-PHK sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Terjadinya PHK harus didahului dengan Surat Peringatan dan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pengusaha harus mau. Pengusaha bisa mematuhi anjuran mediator. Dan diupayakan berdamai di bipartit supaya perkara tidak masuk ke pengadilan.
3. Kepada pemerintah untuk membuat suatu aturan khusus atau semacamnya terkait perusahaan yang tidak melakukan proses perundingan bipartit. Ini disebabkan karena biasanya perusahaan tidak mau melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan bipartit melainkan dengan proses tripartit atau ke PHI.
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan lebih banyak sumber untuk mencari informasi terkait proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemenuhan hak tenaga kerja yang di-PHK.

5. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan lebih banyak sumber untuk mencari informasi terkait proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemenuhan hak tenaga kerja yang di-PHK.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Asikin, Zainal (Ed) dkk. Dasar - Dasar Hukum Perburuhan, Depok: Raja Grafindo Persada. 2012.

Asikin, Zainal. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta; PT Grafindo. Persada, 1993.

Asyhadie, Zaeni dan Kusuma, Rahmawati. Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia. Jakarta; Kencana, 2019

Asyhadie, Zaeni. Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta; PT Radja Grafindo Persada, 2007.

Bambang, R. Joni. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Pustaka Setia, 2013.

Burhan Ashshofa. Metode Penelitian Hukum. Jakarta; Rineka Cipta. 2013.

Djumadi. Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

Fariana, Andi. Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta; Mitra Wacana Media, 2012.

Fisher, Roger and Ury, William. *Getting to Yes :Negotiating Agreement Without Giving in*. New York: Penguin Books USA Inc, 1991.

Giddens, Anthony. *Kapitalisme dan Teori Sosial Modern*. Soeheba Kramadibrata (Penerj.). Jakarta: Universitas Indonesia. 2007.

Goodpaster, Garry. *Negosiasi dan Mediasi, Sebuahh Pedoman Negosiasi dan Penyelesaian Sengketa Melalui Negosiasi*. Jakarta: Elips, 1999.

Halim, Ridwan. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Balai Akasara. 1990.

Hariato, Aries. *Hukum Ketenagakerjaan; Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2016.

Hermawan, Ari. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Yogyakarta: UII Press, 2019.

Herniatih dan Hartini, Sri Lin. *Sengketa Bisnis dan Proses Penyelesaiannya Melalui Jalur Non Litigasi*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia, 2019.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Depok: Rajawali Pers, 2019.

Indrajit, Richardus Eko dan Djokopranoto, Richardus. Proses Bisnis Outsourcing. Jakarta; PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003.

Irawan, Candra. Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia, Bandung: Mandar Maju, 2010.

Ismaya, Samun. Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Suluh Media, 2018.

Jehani, Libertus. Hak-Hak Karyawan Kontrak. Jakarta; Praminta Offset, 2008.

Khakim, Abdul. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bandung; Citra Aditya Nhakti, 2007.

Khakim, Abdul. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, berdasarkan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003, Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2003.

Koesparmono, Irsan dan Armansyah. Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar. Jakarta; Penerbit Erlangga. 2016.

Kosidin, Koko. Perjanjian Kerja – Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan. Bandung, Mandar Maju, 1999.

Libertus, Jehani. Panduan Hukum Pekerja, Hak-Hak Pekerja Bila di PHK. Jakarta: Visimedia, 2006.

Mahmud, Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia, 2011.

Marzuki, Laica. Mengenal Karakteristik Kasus-Kasus Perburuhan, Varia Peradilan No. 133, Jakarta: IKAHI, 1996.

Mestika Zed, Metode Penelitian Kepustakaan. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008.

Muslikhudin. Resume Undang-Undang Ketenagakerjaan (Bidang Hubungan Industrial) Dan Peraturan Pelaksanaannya Serta Undang-Undang No.02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) . Semarang : PHI/PHK BP3TK Jateng, 2011.

Mustafa, Marmi Emmy. Prinsip-Prinsip Beracara Dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia Dikaitkan dengan TRIPs-WTO, Bandung; PT. Alumni, 2007.

Nugroho, Susanti Adi. Penyelesaian Sengketa Arbitrase dan Penerapan Hukumnya, Jakarta: Kencana, 2015.

Pangaribuan, Juanda. Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2005.

Sastrohadiwiryono, B Siswanto. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.

Soedardji. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.

Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta; Rajawali Pers. 2015.

Soepomo, Imam. Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta; Djambatan, 2003.

Suadi, Amran. Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Teori dan Praktik. Jakarta: Kencana, 2017.

Sumanto. Hubungan Industrial; Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global. Jakarta : CAPS, 2014.

Supriyanto, Hari. Kesejahteraan Pekerja Dalam Hubungan Industrial di Indonesia. Yogyakarta: Universitas Atmajaya, 2013.

Suratman, Dkk. Metode Penelitian Hukum. Bandung; Alfabeta. 2015.

Sutedi, Adrian. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Tunggal, Amin Widjaja. Outsourcing Konsep dan Kasus. Jakarta; HARVINDO, 2008.

Ugo, Pujiyo. Hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial : Tata cara dan proses penyelesaian sengketa perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika, 2012.

Uwiyono, Aloysius, dkk. Asas – Asas Hukum Perburuhan. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Wahyudi, Eko dkk. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika. 2016.

Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta; Sinar Grafika, 2017.

Jurnal

Aisha, Berliana Destrie. “Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama”. *Jurist-Diction*, Vol. 2 No. 1, 2019.

Aponno, Axcel Deyong dan Arifiani, Aisyah Puspitasari. “Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT Indosat TBK)”. *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 9 No. 10, 2021.

Ardyawan, I Putu Hendra. “Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Di PHK Akibat Melanggar Perjanjian Kerja”. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*. Vol. 2, 2014.

Firdaus, Hanina, Putra, Asmara dan Rai, Dewa. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Magang (Trainee) Di Hotel Kelas Bintang Lima (Studi Pada Hotel Ritz – Carlton, Bali)”. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, [S.l.], Vol. 8, No. 4, 2020.

Kasim, Umar. “Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja”, Informasi Hukum, Vol. 2, 2004.

Kesuma, I Nyoman Jaya. “Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Jurnal Hukum Saraswati. Vol. 2. No. 1, 2020.

Maringan, Nikodemus. “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Vol. 3, 2015.

Maringan, Nikodemus. “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Vol. 3, 2015.

Purwono. “Studi Kepustakaan”. PERSADA, Vol. 6 No. 2. 2008.

Ramli, Lanny. “Perjanjian Kerja Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha”, Yuridika Fakultas Hukum UNAIR, Vol. 16, 2001.

Robingu, Yuhari. “Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja”, Legality: Jurnal Ilmiah Hukum, Vol. 14, No.1, 2006.

Sihombing, Uli Parulian. "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Di Tempat Kerja", Jurnal Hukum Dan Bisnis (Selisik), Vol 2, No 1, 2016.

Sunarno. "Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan solusinya". Wacana Hukum. Vol. 8, No. 2, 2009.

Utama, Meria Dkk. "Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Berbasis Win-Win Solution". Simbur Cahaya, Vol. 19 No. 49, 2012.

Uwiyono, Aloysius. "Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jurnal Hukum Bisnis", Yayasan Pengembang Hukum Bisnis, Vol. 22, 2003.

Yuliasuti, Ari dan Syarif, Emi. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan ACTE VAN DADING", Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 16, 2021.

Zaini, Ahmad. "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundang – Undangan Ketenagakerjaan", Al Ahkam, Vol. 13 No. 1, 2017.

Dokumen

Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 1 Angka 25 Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 ayat (11) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 124 ayat 1 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) RI No. 6 Tahun 2020

Pasal 151 ayat 1 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 154 Huruf C Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 167 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 24 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 33 ayat 1 Undang – Undang Dasar 1945

Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 54 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Undang - Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial

Lain – Lain

<https://siplawfirm.id/perlindungan-hukum-terhadap-pekerja-magang/?lang=id>

<https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenali-4-jenis-phk-dalam-hubungan-industrial-lt612c88d9aec00/?page=2>

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Harfan Varis Kusdiansyah
2. NIM : 1902056112
3. Tempat, Tanggal Lahir : Ketapang, 9 Juli 2001
4. Alamat : Jln. Arumanis Timur, RT 5/ RW
3, Tambakaji, Ngaliyan
5. Nomor HP : 089689271348
6. E-mail : harfanoppa@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2019- 2023 UIN Walisongo Semarang
2. Tahun 2016-2019 MA Negeri 1 Ketapang
3. Tahun 2013-2016 MTs Negeri 1 Ketapang
4. Tahun 2007-2013 SD Negeri 07 Delta Pawan

C. Organisasi

1. Himpunan Mahasiswa Islam (HMI)
2. Lembaga Riset dan Debat (LRD)

3. Walisongo English Club (WEC)

4. Himpunan Mahasiswa Kalimantan (HIMKA WS)

D. Pengalaman Kerja dan Magang

1. Pengadilan Negeri Kendal

2. Pengadilan Agama Kendal

3. LBH Pandanaran