

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hak bekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia (HAM) yang harus dilindungi dan diakui oleh negara melalui pemerintah. Dalam rangka menjamin hak tersebut, Konstitusi telah mengatur Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”¹

Hubungan Industrial antara pengusaha dan pekerja timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu²Soepomo mengungkapkan bahwa hubungan Industrial adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak.³

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, hubungan Industrial adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2)

² Aloewic, 2006, Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial, Cetakan ke-11, BPHN, Jakarta, hal 32

³ Eko Wahyudi dkk. 2016. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafikas, hal. 10

mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁴ Hubungan Industrial berkaitan dengan sistem dan prosedur yang digunakan oleh serikat pekerja dan pengusaha

⁴ Hardijan Rusli, 2003 Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, Edisi Kedua, Bogor: Ghalia Indonesia, hal. 88

untuk menentukan imbalan atas usaha dan kondisi kerja lainnya, untuk melindungi kepentingan pekerja dan majikan mereka dan untuk mengatur cara-cara di mana pengusaha memperlakukan karyawan mereka.⁵

Di Indonesia hubungan industri tercermin dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang undang tersebut secara normatif cukup baik dalam mewujudkan hubungan Industrial yang harmonis antara perusahaan, pekerja, pemerintah yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Dengan musyawarah dan mufakat setiap permasalahan antara pegawai dengan pengusaha dapat diselesaikan dengan pendekatan kekeluargaan

Perselisihan hubungan Industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Salah satu penyebab perselisihan hubungan Industrial salah pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini di sebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk meningkatkan diri dalam suatu hubungan kerja.⁶

Masalah utama perselisihan hubungan Industrial erat kaitannya dengan pengupahan dan jaminan social, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan

⁵. Simanjuntak, Payaman J, 2011, Manajemen Hubungan Industri. Jakarta: Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, hal.51

⁶ Abdul Rachmad Budiono, 2009, Hukum Perburuhan, PT Indeks, Jakarta,,hal. 217

hubungan Industrial, serta hubungan dan kerjasama internasional sehingga masalah ini mempunyai multi dimensi, cakupan luas, dan sangat kompleks karena mencakup dimensi ekonomi, sosial, ekonomis.⁷

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Perselisihan hubungan Industrial juga dapat diselesaikan oleh para pihak yang berselisih melalui perundingan bipatrit. Namun, karena para pihak tidak ada yang bersedia mengalah sehingga cara penyelesaian tersebut tidak mampu menyelesaikan perselisihan yang terjadi.⁸

Perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan timbal balik antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja. Dalam pelaksanaannya, perjanjian kerja seringkali terjadi perselisihan perburuhan antar pekerja dengan perusahaan/pengusaha, sebagaimana dijelaskan oleh Soepomo bahwa perselisihan perburuhan menurut rumusan Undang-undang tentang penyelesaian perselisihan perburuhan sendiri adalah bertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tadi persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Sehubungan dengan perumusan itu, maka mengenai perselisihan

⁷ C. S. T. Cansil. 2002. Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, hal, 33

⁸ Absori, 2010. Hukum Ekonomi Indonesia: Beberapa Aspek Bidang Pengembangan pada Era Liberalisasi Perdagangan, Muhammadiyah University Press, Surakarta, hal. 203-204

perburuhan dibedakan-bedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschel*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschel*).⁹

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan pemenuhan hak konstrutusal yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang_undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari peraruran perundang_undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Secara yuridis, Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pemberi kerja, menurut Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jika di antara keduanya mengikatkan diri dalam sebuah hubungan pekerjaan, maka terjadi perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁰

Pekerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, terbagi atas 2 jenis yaitu Pekerja Kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Tetap atau Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan

⁹Rai Mantili, 2021, Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui *Combined Process (Med-Arbitrase)* Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 6, Nomor 1, September 2021

¹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Pasal 1 angka 3 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan)

kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja. Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut Pekerja PKWT, maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pengusaha tidak boleh mengubah status Pekerja Tetap (PKWTT) menjadi Pekerja Kontrak (PKWT), apabila itu dilakukan akan melanggar hukum. Jika terpaksa dan tetap ingin melakukan hal tersebut diatas dapat ditempuh langkah pertama dengan melakukan PHK dengan pesangon setelah itu baru dilakukan PKWT, sepanjang para pihak menyetujuinya.¹¹

Secara eksplisit hukum tidak mengatur tentang status pekerja ini, namun justifikasi yang dapat disampaikan adalah bahwa status Pekerja dari Pekerja Tetap menjadi Pekerja Kontrak adalah sama saja dengan penurunan status. Penurunan status Pekerja dari Tetap menjadi Kontrak adalah masuk kategori PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak dari Perusahaan dan dalam satu waktu yang sama Pengusaha mengangkat Pekerja (Tetap) tersebut menjadi Pekerja Kontrak. Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56 yang menyatakan : Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas : jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

¹¹ Lalu Husni. 2013. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Hal.23

Salah satu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh Pekerja Kontrak adalah Pekerja Kontrak harus memiliki/mendapatkan Surat Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh Pengusaha dan Pekerja yang bersangkutan. Ketentuan Umum PKWT Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap

Pembatasan waktu maksimal bagi masa kerja bagi Pekerja Kontrak berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan, Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pasal 59 ayat (6) yang menyatakan, Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Pekerja kontrak (PKWT) tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.¹² Berbeda dengan pekerja tetap (PKWTT) tetap diberikan masa percobaan. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan

¹² Djumadi,2009, Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja, Jakarta: Raja Grafindo Persada,hal 10.

pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara pengusaha dan pekerja adalah klausul-klausul sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. sedangkan PKWT. Definisi yuridis perusahaan dapat ditemukan dalam Pasal 1 angka 6 huruf (a) dan (b) UU Ketenagakerjaan.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berkaitan dengan perusahaan swasta, terbagi lagi dari perusahaan swasta nasional, perusahaan swasta asing dan perusahaan swasta campuran (*joint venture*).¹³

Hal yang sama turut dialami oleh Mesdianto selaku pekerja di PT. Antares Sinar Karunia yang bekerja di perusahaan Tergugat selama 13 tahun 9 bulan terhitung sejak bulan November 2008, dengan jabatan terakhir *chief accountant* pada *Dept. Accounting* dan menerima upah sebesar Rp. 8.375.233.00 per bulannya yang diterima terakhir secara penuh pada bulan Januari 2022 Perusahaan PT Antares Sinar Karunia selaku tergugat pada masa pandemi covid-19 yang melanda dunia termasuk Indonesia pada tahun 2020 sampai awal 2022 yang lalu, Tergugat melakukan pengurangan atas upah yang diterima oleh Penggugat terhitung bulan April 2020 sampai dengan September 2021 selama 18 bulan. Kemudian tanpa pemberitahuan dan perundingan

¹³ Zainal Askin, 2016 Pengantar Hukum Perusahaan, Jakarta: Kencana, hal. 4

bersama terlebih dahulu dengan Penggugat, Tergugat kembali melakukan tindakan menurunkan upah Penggugat sejak Februari sampai April 2022

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul, “Analisis Yuridis Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak (Studi Putusan No. 248/pdt.sus-PHI/2022/PN.Mdn)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, yang menjadi perumusan masalah dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan hukum oleh pengadilan atas tuntutan/gugatan terhadap PHK secara sepihak oleh perusahaan ?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang diPHK secara sepihak oleh perusahaan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan hukum oleh pengadilan atas tuntutan/gugatan terhadap PHK secara sepihak oleh perusahaan
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang diPHK secara sepihak

D. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai pengembangan ilmu hukum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan mengenai perlindungan hak pekerja dapat menindaklanjuti terhadap hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 (PP 35/2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang merupakan aturan turunan dari UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020.

b) Manfaat Praktis

a. Bagi pengadilan

Sebagai pendalaman bagi para praktisi hukum seperti hakim, jaksa, pengacara dan lainnya dalam penyelesaian masalah-masalah yang terkait dengan perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

b. Bagi Perusahaan

Dapat meningkatkan kesadaran perusahaan terhadap pertanggung jawaban kepada karyawan khususnya dalam pemberian upah maupun hak hak yang telah diatur oleh perundang-undangan.

c. Bagi Tenaga Kerja

Diharapkan tenaga kerja dapat lebih teliti untuk mengklaim hak dan kewajiban sebagaimana perjanjian kerja yang telah disepakatin bersama antara perusahaan dengan karyawan

c) Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dan untuk mempelajari dan menganalisis secara lebih dalam mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Bagi Penulis penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan khususnya mengenai perlindungan hukum bagi ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Menurut para ahli, pengertian hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa, dimana pihak buruh dan pihak pengusaha, adalah sebagai pihak yang secara fisik terlibat langsung, sedangkan pihak pemerintah terlibat di dalam hal-hal tertentu secara tidak langsung¹⁴

Pengertian hubungan kerja industri adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.¹⁵ Hubungan kerja menurut Imam Soepomo yaitu suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja/ buruh dengan memberi upah.¹⁶

Pengertian hubungan kerja menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan

¹⁴ Suwanto, 2003 Hubungan Industrial Dalam Praktik, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, hal. 1.

¹⁵ Adrian Sutedi. 2009. Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 3

¹⁶ Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 2007, hal. 145.

orang lain yang memerintahnya (pengusaha /majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.¹⁷

Pengertian hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 16 adalah suatu hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah berdasarkan nilai nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 15 menyebutkan, bahwa “hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, upah, serta pekerjaan.”¹⁸

Berdasarkan beberapa pengertian tentang hubungan industri tersebut di atas, penulis menyimpulkan bahwa pengertian hubungan Industrial sebagai suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang bersifat mengikat dalam jangka waktu tertentu sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

2. Asas-asas Hubungan Kerja Industri

Menurut para ahli, ada beberapa asas hubungan kerja industri yakni a) pengembangan hubungan kerja, b) Pemeliharaan hubungan industri dan c) Perkembangan demokrasi industri.¹⁹ Hubungan kerja industri menurut Gustav

¹⁷ Hartono Judiantoro, 2002, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, Hal 10

¹⁸ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, 2018, Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia, Jurnal Mimbar Justitia, hal.7

¹⁹ Rahadi, 2021, Aspek Aspek Hubungan Industri, Gramedia Jakarta, hal. 46

mengandung 3 (tiga) asas hukum yakni 1) Asas kepastian hukum (*rechtmatigheid*), 2) Asas keadilan hukum (*gerechtigheit*), dan 3). Asas kemanfaatan hukum (*doelmatigheid*)²⁰. Ada beberapa unsur unsur hubungan kerja yakni 1) Perintah, 2). Pekerjaan dan 3) Upah.²¹

Asas-asas hubungan Industrial berdasarkan norma hukum hubungan Industrial di Indonesia, terutama UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 3, adalah sebagai berikut.²²

1). Asas Manfaat

Dalam arti memberi manfaat bagi buruh, pengusaha, pemerintah, serta masyarakat.

2). Asas Usaha Bersama dan Kekeluargaan

Dalam pengertian Demokrasi Ekonomi yaitu maka usaha bersama perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas sebagai gerakan ekonomi rakyat berdasarkan atas asas kekeluargaan.

3). Asas Demokrasi

Yakni keputusan diambil berdasarkan musyawarah bersama

4). Asas Keterbukaan

Yaitu asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.

5). Asas Adil dan Merata

Yaitu asas yang menempatkan seseorang pada kedudukan yang sama serta untuk semua orang bukan hanya terbatas pada kewilayahan, suku bangsa, ras, agama dan lain sebagainya; atau bahwa pembangunan nasional yang diselenggarakan sebagai usaha bersama harus merata di semua lapisan masyarakat dan di seluruh wilayah tanah air.

²⁰ Peter Mahmud Marzuki, 2009, Prenada Media Group, Jakarta), hal.. 152

²¹ <https://repository.uib.ac.id/665/6/S-1151023-chapter2.Azas-asas> Hubungan Industri, diakses pada 18 Agustus 2024 jam 11.20. WIB.

²² Agus Purwoto, 2023, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta, hal.47

6). Asas Kemitraan Kerja

Yaitu mengandung arti :

- (a) bahwa pekerja dan pengusaha adalah mitra kerja dalam proses produksi yang berarti keduanya harus bekerjasama saling membantu untuk meningkatkan kesejahteraan, perusahaan dan produktivitas;
- (b) bahwa pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam menikmati hasil perusahaan yang berarti bahwa hasil perusahaan haruslah dinikmati secara bersama dengan bagian yang layak dan serasi;
- (c) bahwa pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam tanggung jawab, yaitu tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, tanggung jawab kepada Bangsa dan Negara, tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya, tanggung jawab kepada pekerja serta keluarganya, dan tanggung jawab kepada perusahaan dimana tempat mereka berkerja.²³

7). Asas Keterpaduan

Yakni keterpaduan dalam arti melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

8). Asas Non Diskriminasi

Diskriminasi dalam hal ini adalah dalam hal pengupahan. Pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Sebagaimana diatur dalam dalam UU No.80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No.100 mengenai pengupahan yang sama bagi buruh laki laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. (Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 Tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100 Mengenai Pengupahan Bagi Laki-Laki Dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya (seperti tertera pada Lembaran Negara No. 171 Tahun 1957)²⁴

3. Tujuan Hubungan Industri

Menurut para ahli, ada 4 (empat) tujuan hubungan Industrial yakni:²⁵

- 1) Memperbaiki kondisi ekonomi buruh dalam keadaan manajemen industri dan pemerintahan politik yang ada;
- 2) Penguasaan industri oleh Negara untuk mengatur produksi dan Industrial;
- 3) Sosialisasi atau nasionalisasi industri dengan menjadikan negara sebagai pemberi kerja; dan

²³ <https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/download/211/105/969>, &rgensi Pembaharuan Kemitraan Hukum Hubungan Industri, diakses pada 18 Agustus 2024 jam13.15 WIB.

²⁴ Ugo dan Pujiyo, 2011, Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, hal.42

²⁵ Asyhadi, Zaeni dan Rahmawati Kusuma. 2018. Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia. Jakarta: Prenada Media,hal. 44.

- 4) Menyerahkan kepemilikan industri pada pekerja.

Tujuan utama hubungan industri menurut Soeroso adalah untuk menjaga keseimbangan hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.²⁶ Sedangkan Tujuan hubungan industri menurut Sumanto antara lain adalah :²⁷

- 1), Menjaga kepentingan tenaga kerja dan manajemen dengan mengamankan tingkat saling pengertian antara semua bagian industri terkait dengan proses produksi.
- 2) Meningkatkan produktivitas ke tingkat yang lebih tinggi dengan menahan kecenderungan perputaran tenaga kerja yang lebih tinggi dan seringnya absen.
- 3) Menghindari konflik Industrial dan mengembangkan hubungan yang harmonis antara buruh dan manajemen untuk kemajuan industri di suatu negara.
- 4), Membangun dan memelihara demokrasi industri, berdasarkan kemitraan tenaga kerja, tidak hanya berbagi keuntungan, tetapi juga melibatkan tenaga kerja dalam proses pengambilan keputusan
- 5) Menjembatani kontrol pemerintah atas unit-unit yang mengalami kerugian atau di mana produksinya harus diatur untuk kepentingan umum.
- 6) Menghentikan pemogokan, penguncian, dan taktik tekanan lainnya dengan memberi upah, perbaikan kondisi kerja dan tunjangan bagi yang lebih baik
- 7) Untuk menjembatani kesenjangan, oleh negara, antara tatanan sosial yang tidak seimbang, tidak teratur, dan tidak sesuai dan kebutuhan membentuk kembali hubungan sosial yang kompleks yang dapat disesuaikan dengan kemajuan teknologi dengan mengendalikan dan mendisiplinkan anggota

Tujuan hubungan industri adalah adanya kepastian dan perlindungan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industri, dimana penyelesaian sengketa dengan mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut :²⁸

- 1). Tujuan hubungan industri sebagai proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan (mediasi)
- 2). Pihak ketiga netral yang disebut sebagai *mediator* terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersangkutan di dalam perundingan
- 3). Sebagai *mediator* yang bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari jalan keluar penyelesaian atas masalah-masalah sengketa

²⁶ Soeroso, 2011, Pengantar Ilmu Hukum, (Jakarta; PT. Sinar Grafika), hal.27

²⁷ Sumanto. 2014. Hubungan Industrial, Cet. I. Yogyakarta: Pusat Layanan Penerbitan Akademik, hal, 59

²⁸ Wibowo, 2023, Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan, Jurnal Ketenagakerjaan Vol. 8 No. 2, hal. 3

- 4). *Mediator* tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama proses perundingan berlangsung, dan
- 5). Tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa.

Tujuan hubungan industri adalah adanya kepastian dan perlindungan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industri, yang meliputi :²⁹

- 1). Memfasilitasi tercapainya harapan rakyat Indonesia, terutama tercapainya kemajuan sosial dan ekonomi yang merata.
- 2) Pelaksanaan sistem global yang didasarkan pada nilai-nilai kebebasan, ketenteraman abadi, dan perlakuan yang adil bagi semua individu dalam masyarakat.
- 3) Mengembangkan lingkungan yang ditandai oleh kedamaian, ketenteraman, keteraturan, dan ketenangan.
- 4) Meningkatkan tingkat produktivitas dan produksi tenaga kerja.
- 5). Meningkatkan kesejahteraan dan keterampilan para anggota tim yang sejalan dengan harkat dan martabat nilai-nilai kemanusiaan

B. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja dan Hukum Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja dan Hukum Tenaga Kerja

a. Tenaga Kerja

Menurut para ahli, pengertian tenaga kerja adalah penduduk dengan usia antara 17 tahun sampai 60 tahun yang bekerja untuk menghasilkan uang sendiri.³⁰

Pekerja atau tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. dengan kata lain, pekerja adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan perjanjian kerja.³¹

²⁹ <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i3.328>, Penerapan Hubungan Industrial Pancasila Pada Perusahaan Untuk Mendorong Pertumbuhan Ekonomi, Diakses 15 Agust 2024 Jam 17.20,

³⁰ <http://repository.unimus.ac.id/616/3/BAB%20II.pdf>, Tenaga kerja, diakses pada 17 Agustus 2024 jam 15.30 WIB

³¹ Sudarsono, 2001, Pengantar Ekonomi Mikro, (Jakarta: LP3ES,, hal 201

Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup untuk melakukan pekerjaan termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup dalam bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak tersedianya kesempatan kerja³²

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³³

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia tenaga kerja didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja³⁴

Berdasarkan beberapa pengertian tenaga kerja tersebut di atas, penulis menyimpulkan bahwa tenaga kerja adalah setiap individu yang mengikatkan diri sebagai pekerja suatu lembaga atau perusahaan dan terikat dalam perjanjian kerja antara lembaga yang mempekerjakan dengan tenaga kerja itu sendiri.

b. Hukum Tenaga Kerja

Menurut para ahli, ada beberapa pengertian hukum tenaga kerja, dimana hukum tenaga kerja merupakan bagian dari hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan majikan atau

³² Zenda, R. H., & Suparno, 2017. tenaga Kerja di Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, diakses Sabtu, 13 Juli 2024

³³ Subijanto, 2011, Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, vol 17 no 6, hal. 708.

³⁴ WJS. Poerwodarminto, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Fustaka Indonesia, Jakarta, 2015, Cet-7, hal. 15.

perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.³⁵

Pengertian hukum tenaga kerja adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima pengupahan.³⁶

Menurut Arif, hukum tenaga kerja (perburuhan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada intinya mengatur hubungan antara buruh dan pemberi kerja, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa.³⁷

Pengertian hukum tenaga kerja menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 1 adalah hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, sedangkan pada Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik dalam maupun luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pada diri sendiri maupun masyarakat.³⁸

Pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Peraturan hukum tenaga kerja yang berlaku adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya. Untuk penyelesaian sengketa pekerja dengan pengusaha berlaku UU No. 2 Tahun

³⁵ Karta Sapoetra dan Rience Indraningsih, 2008 Pokok-pokok Hukum Perburuhan, (Bandung: Armico, hal. 2

³⁶ Syamsuddin, Mohd. Syaufii, 2009, Konsepsi Hubungan Industrial, Puslitbang Ketenagakerjaan, Jakarta, hal. 37

³⁷ Arif, 1986, Hukum Perburuhan Indonesia (Himpunan Peraturan Perundang-Undang), Tinta Mas, Surabaya, hal. 150

³⁸ UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 1 dan 2.

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan telah dilengkapi pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial di sejumlah pengadilan³⁹

Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima pengupahan. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah aturan dan norma yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola dalam hubungan Industrial antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dan perusahaan⁴⁰

Dari pengertian hukum ketenagakerjaan di atas, dapat dipahami bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki serangkaian peraturan tertulis maupun tidak tertulis; Mengatur kejadian suatu hubungan kerja antara pekerja dan buruh atau majikan; mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi masalah keadaan sakit, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh dan sebagainya

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak adalah suatu kewenangan atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum baik umum ataupun pribadi. Kewenangan yang diberikan hukum obyektif pada subyek hukum berimplikasi kepada subyek hukum itu sendiri sehingga dapat berbuat apa saja terhadap sesuatu yang menjadi haknya asal tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum maupun kepatutan⁴¹

Kewajiban secara hukum merupakan sesuatu pertanggungjawaban yang di bebankan kepada seseorang karena adanya suatu keadaan hukum dimana seseorang tersebut harus melakukan sesuatu, misal karena adanya sesuatu yang telah ditetapkan

³⁹ Gatot Supramono. 2012. Hukum Orang Asing di Indonesia. Penerbit Sinar Grafika. Hal. 50

⁴⁰ Soedardji, 2008. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja. Pustaka Yustisia, Yogyakarta.hal. 56

⁴¹ Hans Kelsen,2006 Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif (Bandung : Nusamedia dan Nuansa,hal,. 132-133

oleh UU, misal kewajiban melakukan pekerjaan tertentu karena suatu jabatan pekerjaan. kewajiban juga lahir dari suatu kesepakatan yang dituangkan ke dalam suatu perjanjian atau kontrak⁴²

Secara hukum *universal*, bahwa suatu hak dan kewajiban merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan, dimana adanya suatu hubungan timbal balik dari suatu subjek hukum dengan subjek hukum lainnya.⁴³

Hak-hak dasar para pekerja tersebut selanjutnya dibedakan antara hak-hak dasar yang bersifat klasik dan hak-hak dasar yang bersifat sosial. Jika ditinjau dari segi keteraitan antara hak dan kehidupan bermasyarakat, terdapat hak-hak privat (pribadi) yang terdiri dari hak-hak absolut (mutlak) dan hak-hak relatif yang melekat pada setiap pekerja yang bekerja pada perusahaan yang merupakan hak hak yang wajib dilindungi hukum.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi diantaranya.⁴⁴

a. Hak Untuk Mendapatkan Upah

Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 UU Ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 tentang Skala Upah dan Ketentuan Struktur

b. Hak atas perlindungan jam kerja

Jam kerja bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 UU Ketenagakerjaan. Untuk jam kerja normal adalah 40 jam

⁴² Yasin, 2011, Hak Azasi Manusia Dan Hak Serta Kewajiban Warga Negara Dalam Hukum Positif Indonesia, hal. 12

⁴³ Sonny Sumarsono, 2008 Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan,(Yogyakarta:Graha Ilmu, ,hal.4

⁴⁴ Sonny Keraf, 2008, Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, , hal. 162-172

seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, dapat dihitung sebagai jam lembur sebagaimana diatur di dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang upah kerja lembur

- c. Hak atas Tunjangan Hari Raya
Adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/buruhnya. Berdasarkan ketentuan hukum pada Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberi THR keagamaan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara lebih atau terus menerus.
- d. Hak atas Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Ketentuan ini ini diatur dalam UU BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Jaminan sosial ini wajib diberikan oleh pengusaha/pemberi kerja bagi pekerja/ buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur sebagaimana ketentuan pada Pasal 15 UU BPJS
- e. Hak atas kompensasi PHK
Yang telah diatur di dalam UU Ketenagakerjaan. Ada 4 macam kompensasi PHK, diantaranya: kompensasi uang pesangon; uang penghargaan masa kerja; Uang ganti kerugian dan uang pisah.
- f. Hak cuti
Merupakan hak istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kerja kepada buruh dituangkan dalam Pasal 79 UU Ketenagakerjaan yaitu pemberi kerja wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak-hak dasar yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁴⁵ Hak, dapat timbul atau lahir apabila ada peristiwa hukum, adapun timbul atau lahirnya hak dapat disebabkan oleh beberapa hal, yaitu: karena adanya subyek hukum baru baik berupa orang maupun badan hukum; karena kadaluarsa (*verjaring*), biasanya *acquisitief verjaring* yang dapat melahirkan hak bagi seseorang sebaliknya kalau *extinctief verjaring* dapat menghapuskan hak atau kewajiban seseorang⁴⁶

Beberapa lenyap atau hapusnya hak, dapat disebabkan oleh karena beberapa hal, yaitu:⁴⁷

⁴⁵ Janus Sidabalok, 2012, Hukum Perusahaan, Nuansa Aulia, Bandung, hal.196.

⁴⁶ Jehani, L. 2006. Hak-hak Pekerja bila di-Phk. VisiMedia, hal. 47

⁴⁷ Zainal Asikin. 2012. Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta. Penerbit PT.Raja Grafindo Persada. Hal.115

- a. Karena pemegang hak bersangkutan meninggal dunia dan tidak ada ahli waris yang ditunjuk baik oleh pemegang hak bersangkutan maupun oleh hukum;
- b. Masa berlakunya hak telah habis dan tidak dapat diperpanjang lagi; Telah diterimanya sesuatu benda yang menjadi objek hak;
- c. Kewajiban yang merupakan syarat untuk memperoleh hak sudah dipenuhi; dan karena Kadaluarsa (*verjaring*), dapat menghapus hak.

Beberapa jenis hak lainnya dari para pekerja yang diatur oleh hukum antara lain adalah : ⁴⁸

- a. Hak Untuk Memperoleh Perlindungan
- b. Hak Untuk Mendapat Kesempatan dan Perlakuan yang Sama
- c. Hak Untuk Mendapat Waktu Istirahat dan Cuti
- d. Hak Atas Upah yang Layak
- e. Hak Dasar Pekerja Atas Jaminan Sosial
- e. Hak Untuk Membentuk Serikat Pekerja
- f. Hak Dasar Untuk Mogok Kerja

3. Hubungan Hukum Antara Pekerja Dengan Perusahaan

a. Pengertian Hubungan Hukum Pekerja dan Perusahaan (Perjanjian Kerja)

Menurut para pakar, pengertian hubungan hukum pekerja dengan perusahaan disebut sebagai perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberi perintah yang harus di taati oleh pihak yang lain. ⁴⁹

Hubungan hukum pekerja dengan perusahaan (Perjanjian kerja) adalah ikatan hukum yang memuat ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja. ⁵⁰

⁴⁸ Sukdikno Mertokusumo, 2005 Mengenal Hukum: Suatu Pengantar (Yogyakarta : Liberty) hal. 41-43.

⁴⁹ Subekti, 2007, Aneka Perjanjian, Cet. II, Alumni Bandung Hal.63

⁵⁰ Endah Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Semarang: *University Press*, 2015), hal. 13.

Menurut UU Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 15 menyebutkan, bahwa perjanjian kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, upah, serta pekerjaan.⁵¹

Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja adalah adanya keterkaitan antara buruh kepada pengusaha untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.⁵²

Didalam prinsip perjanjian kerja terdapat unsur perjanjian kerja yang dapat dianggap sah dan konsekuensinya telah dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, dalam setiap perjanjian terdapat dua macam subyek perjanjian, yaitu :⁵³

- 1). Seorang manusia atau badan hukum yang mendapat beban kewajiban untuk sesuatu;
- 2). Seorang manusia atau badan hukum yang mendapatkan hak atas pelaksanaan kewajiban itu

Dengan demikian secara garis besar dapat disimpulkan bahwa syarat perjanjian kerja adalah harus mempunyai kesepakatan antara kedua belah pihak, itikad baik menjadi dasar dalam setiap perjanjian sehingga mencerminkan keseimbangan hak dan kewajiban.

⁵¹ Bernard, L. Tanya, 2010 Teori Hukum, Teori Tertib Manusia Lintas Ruang Dan Generasi, (Yogyakarta: Genta Publishing) hal. 69

⁵² Halim, Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini 2001, Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, hal.12

⁵³ Sehat Damanik, 2004 Hukum Acara Perburuhan, (Jakarta: Dss Publising), hal. 2.

b. Bentuk dan Jangka waktu Hubungan Hukum Pekerja dan Perusahaan

Berdasarkan pada bentuk-bentuk, perjanjian kerja terdiri dari beberapa perjanjian kerja secara tertulis dan perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja secara tertulis lebih memudahkan para pihak untuk membuktikan isi perjanjian kerja apabila terjadi suatu perselisihan.⁵⁴

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Secara normatif perjanjian tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan antara para pihak maka sangat membantu dalam proses pembuktian.⁵⁵

Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam tertentu yang bersifat sementara dan selesai dalam waktu tertentu. perjanjian diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 UU Ketenagakerjaan Juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 100/MEN/VI/ 2004⁵⁶

Perjanjian kerja berakhir apabila: pekerja/buruh meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan

⁵⁴ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 11

⁵⁵ H.R. Abdussalam, 2009 Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi, Jakarta: Restu Agung, hal. 89

⁵⁶ Hari Supriyanto, Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004, hal.19.

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.⁵⁷

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1) tentang ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :⁵⁸

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak tertentu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman;

Pekerjaan yang berhubungan dengan produk terbaru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

c. Para pihak dalam Hubungan Pekerja dan Perusahaan

Uraian tentang masing- masing pihak dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut dijelaskan, sebagai berikut :

- 1). Pekerja /buruh

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵⁹

⁵⁷ Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, 2005, *Argumentasi Hukum*, Surabaya: UGM Press, hal. 41.

⁵⁸ Kosidin Koko, 2001, *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV Mandar Maju, Bandung, Hal 7

⁵⁹ Liza Marina. 2010, *Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Outsourcing*, *Jurnal Hukum Supremasi*

Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain untuk mendapatkan upah. Dengan mendapat upah. Dalam hal ini, ada buruh atau tenaga kerja yang terdidik dan tidak terdidik.⁶⁰

2). Pemberi Kerja atau Pengusaha

Pengusaha atau Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.⁶¹

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha merupakan :

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

C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut para pakar, pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha⁶².

⁶⁰ Agus Dwiyanto, 2006 Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press.), hal 45

⁶¹ Soekardono, Hukum Dagang Indonesia, Dian Rakyat, Jakarta, 2001, hal. 19.

⁶² Nurachmad, 2009 Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun, Jakarta: Visimedia, Cet.ke-1, hal. 63

Pemutusan hubungan kerja merupakan pilihan atau opsi efisiensi terakhir. PHK ialah akhir dari ikatan kerja dengan alasan yang harus dipertimbangkan perusahaan.⁶³

Menurut Djumialdji, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha sebagaimana ditetapkan dalam ketentuan Undang Undang.⁶⁴

Menurut Danny Simanjuntak pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting.⁶⁵

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menyebutkan “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja pasal 1 ayat (4) nomor Kep- 15A/ Men/ 1994 bahwa : “PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Berdasarkan beberapa pengertian PHK tersebut di atas, menurut penulis, pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya masa kerja seorang pekerja baik oleh karena alasan hukum maupun karena alasan kepentingan perusahaan serta alasan kemauan tenaga kerja sendiri.

⁶³ Hidayat Muharam, 2006 Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaanya di Indonesia, cetakan kesatu (Bandung: Citra Aditya Bakti,), hal. 11.

⁶⁴ Djumialdji, 2005, Perjanjian Kerja, Jakarta: Sinar Grafika, Cet.ke-1, hal. 45

⁶⁵ Danny H. Simanjuntak, 2007, PHK dan Pesangon Karyawan, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, Cet.ke-1, hal. 18

2. Syarat Syarat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah akhir dari ikatan kerja dengan syarat yang harus dipertimbangkan perusahaan. PHK merupakan pilihan atau opsi efisiensi terakhir. PHK ialah akhir dari ikatan kerja dengan alasan yang harus dipertimbangkan perusahaan.⁶⁶

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh bila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat sebagai berikut :⁶⁷

- 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 di lingkungan kerja.
- 4) Melakukan perbuatan asusila dan perjudian lingkungan kerja.
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan 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 perusahaan.
- 8) Dengan ceroboh maupun sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahayadi tempat kerja.
- 9) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang di ancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pengusaha tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja semata-mata hanya berdasarkan keinginan dari pengusaha itu sendiri⁶⁸

⁶⁶ Indah Puji Hartatik, 2014, *Buku Praktis Mengembangkan SDM, Penerbit Laksana*, Yogyakarta., hal.267

⁶⁷ <https://www.talenta.co/blog/alasan-phk-karyawan-2/>. 9 Alasan Perusahaan Melakukan PHK Karyawan, diakses pada 19 Agustus 2024 jam 16.30

⁶⁸ <http://e-journal.uajy.ac.id/16561/3/HK107662.pdf>, Pembahasan Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Usia Pensiun, diakses pada 19 Agustus 2024 jam 15.30

Perlu ditambahkan bahwa pemutusan hubungan kerja juga dapat dikatakan tidak layak⁶⁹

- a). Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya,
- b). Jika alasannya dicari-cari atau alasan palsu,
- c). Jika akibat pemberhentian itu bagi buruh/pekerja lebih berat daripada keuntungan pemberhentian bagi majikan atau pengusaha
- d). Jika buruh/pekerja diberhentikan bertentangan dengan ketentuan Undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan *ranglijst* (*seniority rules*), dan tidak ada alasan-alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu

Dalam hal atau keadaan tertentu hubungan kerja tersebut ada yang berakhir tidak sesuai dengan yang diperjanjikan sebelumnya.⁷⁰ Terkadang ada peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁷¹

Berdasarkan Pasal 151 dan 158 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa Pengusaha dapat melakukan PHK dengan syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) Pekerja melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- 2) Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- 3) Pekerja mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- 4) Pekerja melakukan perbuatan asusila dan perjudian lingkungan kerja.
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- 6) Pekerja membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan.

⁶⁹ [http://repository.unbari.ac.id/2267/1/ PROPOSAL%20SKRIPSI 20TETA 20AZKIANA 20ASLII.pdf](http://repository.unbari.ac.id/2267/1/PROPOSAL%20SKRIPSI%20TETA%20AZKIANA%20ASLII.pdf), diakses pada 19 Agustus 2024 jam 16.50

⁷⁰ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/pemutusan-hubungan-kerja/alasan-alasan-phk>, alasan PHK diperbolehkan dan dilarang, diakses pada 19 Agustus jam 20.00 WIB

⁷¹ Sumanto, 2014, Hubungan Industrial; Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha Pekerja Pada Era Modal Global, (Jakarta : *Center Of Academic Publishing*) , hal 196.

- 7) Pekerja dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian
- 8) Pekerja dengan ceroboh maupun sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahayadi tempat kerja.
- 9) Pekerja membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- 10) Pekerja melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang di ancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam suatu Perusahaan, Pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan Pekerjaan sebagaimana mestinya karena yang bersangkutan dalam proses perkara pidana.⁷² Hal lain yang dapat mengakibatkan terjadinya PHK disebabkan karena Pekerja sedang ditahan oleh pihak berwajib.⁷³

Menurut Kartan Sapoetra dan RG. Widianingsih, syarat utama yang harus dipahami oleh perusahaan sebagai pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja adalah PHK harus mematuhi hukum perburuan yang berlaku.⁷⁴

Secara lebih tegas, masalah alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam pasal 151 undang-undang nomor 13 tahun 2003, yaitu:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial.

⁷² Danang Sunyoto, 2014, *Juklak PHK*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, , hal 110

⁷³ Riduan Syahrani, 2010, *Seluk-Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Penerbit PT. Alumni, Bandung, Hal 232

⁷⁴ Kartan Sapoetra dan RG. Widianingsih, 2014 *Pokok – Pokok Hukum Perburuan*, Armico, Bandung, hal. 2.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 jo Pasal 154 A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan syarat-syarat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja antara lain :

a. Pemutusan hubungan kerja demi hukum (Undang-undang)

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.⁷⁵ Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang. Pendapat lain mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah proses terputusnya hubungan kerja secara formal antara pekerja/buruh dengan atau tanpa syarat.⁷⁶ Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan syarat jika terbukti usia karyawan belum memenuhi syarat minimum untuk dipekerjakan.⁷⁷

Pasal 1603e KUHP Perdata menyebutkan 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 Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah:

“Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.” Pasal 1603e kuhp perdata menyebutkan 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.

⁷⁵<https://accounting.binus.ac.id/2023/04/03/pemutusan-hubungan-kerja-phk-ini-dia-aturan-hukumnya/>, diakses pada 19 Agustus 2024 jam 21.15.

⁷⁶ file:///C:/Users/P.Martin/Downloads/57c1c67a53815b6e1f32e4c2e9ab86ac.pdf , Pemutusan hubungan kerja secara sepihak, diakses pada 19 Agustus 2024 jam 22.05.

⁷⁷ https://etheses.iainkediri.ac.id/4770/3/931307015_bab2.pdf, Landasan teori PHK, diakses pada 20 Agustus 2024 jam 8.00

Meskipun pemutusan hubungan kerja itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir. Pemberitahuan ini dapat diikuti dan ketentuan apakah perjanjian kerja/hubungan kerja itu akan diakhiri atau tidak.⁷⁸

Berdasarkan ketentuan pasal 154 undang-undang nomor 13 tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah:

- 1) Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersiapkan secara tertulis sebelumnya.
- 2) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;
- 3) Pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
- 4) Pekerja atau buruh meninggal dunia.
jika ada pekerja yang meninggal, perusahaan secara otomatis memberikan uang pensiun atau pesangon untuk keluarga pekerja yang ditinggalkan.⁷⁹

b. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Salah satu alasan berakhirnya perjanjian kerja karena adanya putusan pengadilan dan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.⁸⁰

Dalam Pasal 1603 KUHPdt disebutkan pihak pekerja atau pengusaha setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan ditempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.⁸¹

⁷⁸ Wiwoho Soedjono, 2003, Hukum Pengantar Perjanjian Kerja, cetakan pertama (Jakarta: Bina Aksara), hal. 20.

⁷⁹ Aries Harianto, 2016. Hukum Ketenagakerjaan (Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja), LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, hal. 217

⁸⁰ Muhamad Sadi 2020, Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia, Kencana, Jakarta,, Hal 34

⁸¹ Salim, 2003, Hukum Kontak, Sinar Grafika, Jakarta, hal 101-102

c. Pemutusan Hubungan Kerja karena keinginan perusahaan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugikan, perubahan status dan sebagainya⁸².

Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan tertentu merupakan suatu kondisi dimana karyawan diberhentikan atau tidak berkerja lagi dari instansi karena hubungan kerja antara karyawan dan instansi terputus, atau masa kontraknya tidak diperpanjang lagi.⁸³

Menurut Alfa (2019) pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai adanya pemberhentian hubungan kerja secara permanen antara instansi dengan karyawan. Perpindahan karyawan dari instansi satu ke instansi lainnya atau diberhentikan karyawan dari instansi atau perusahaan yang mengupayakan dengan berbagai alasan.⁸⁴

Terdapat beberapa prosedur atau cara yang harus dilakukan dalam pemutusan hubungan kerja karyawan yaitu:

- 1) Diadakan musyawarah antara karyawan dengan instansi;
- 2) Apabila tidak dapat diselesaikan dengan musyawarah, maka akan dilakukan melalui pengendilan atau instansi yang berwenang untuk memutuskan perkara;

⁸² <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2020/03/Phuty-Umul-Amaliah.pdf> Pemutusan Hubungan Kerja, dan Dampaknya.

⁸³ Amaliah, 2019, Pemutusan Hubungan Kerja Dan Dampak Yang Menyertainya, Jurnal Hukum Vol 3. No. 2

⁸⁴ Alfa, M. Z., & Murni, S. 2016. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Manado Utara.

- 3) Untuk karyawan yang melakukan pelanggaran berat dapat langsung diserahkan pada pihak kepolisian untuk diproses lebih lanjut tanpa meminta izin terlebih dahulu pada dinas terkait atau berwenang; dan
- 4) Bagi karyawan yang pensiun, bisa langsung diajukan sesuai dengan peraturan yang berlaku⁸⁵

Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan sering membawa dampak negatif terhadap pekerja/buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidup, karena dampak tersebut pemerintah membuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan untuk memberikan jaminan dan kepastian hukum kepada pekerja/buruh yang telah di PHK⁸⁶

- 1) PHK karena kesalahan ringan dan
- 2) PHK karena kesalahan berat

Apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja atau buruh dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses Peradilan Pidana terlebih dahulu, yaitu dengan cara mengadukan pekerja atau buruh yang melakukan kesalahan berat tersebut kepada aparat berwajib.⁸⁷

Permasalahan terkait dengan Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia secara umum memiliki 2 sifat yaitu pertama sifat mengatur dan kedua bersifat memaksa. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia bersifat mengatur karena hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur hubungan antara Pekerja/buruh dengan

⁸⁵ Sri Haryani, 2011, Hubungan Industrial, Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN, Yogyakarta Sumber: Karya Indonesia, Peranan Industri Dalam Pemulihan Ekonomi Nasional, edisi 4-2008.

⁸⁶ https://id.wikisource.org/wiki/Undang-Undang_Republik_Indonesia_Nomor_13_Tahun_2003, diakses 20 Agustus 2024 jam 9.00 WIB

⁸⁷ Damar, 2024, Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Yang Melakukan Kesalahan1, Jurnal Fakultas Hukum Lex Privatum Vo.13. No.1. Januari 2024

pengusaha bahwa dengan pemerintah. Sifat hukum mengatur disebut juga bersifat fakultatif yang artinya hukum mengatur/melengkapi.⁸⁸

Dalam hal Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, perturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada Pekerja/ yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.⁸⁹

Berdasarkan Pasal 151 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam pasal 158 undang-undang nomor 13 tahun 2003.⁹⁰

- 1) Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh karena berbagai alasan pekerja atau buruh:
- 2) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter lama waktu tidak melebihi 12 bulan secara terus_menerus;
- 3) Memenuhi kewajiban sesuai peraturan di berlaku.;
- 4) Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 5) Menikah;
- 6) Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- 7) Mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya
- 8) Mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus Serikat Pekerja atau serikat buruh, melakukan kegiatan Serikat Pekerja atau serikat buruh di luar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha
- 9) Mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- 10) Perbedaan paham, agama, politik, suku suku, golongan jenis kondisi fisik, atau status perkawinan
- 11) Dalam keadaan cacat tetap sakit akibat kecelakaan, atau sakit karena hubungan kerja yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.

⁸⁸ Libertus Jehani, 2006 Hak-Hak Pekerja Bila di PHK, Visimedia, Jakarta, hal, 29-30

⁸⁹ Pitoyo, Whimbo, 2010 Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta : Transmedia Pustaka, hal. 53.

⁹⁰ Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151

Jika pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut di atas, PHK nya adalah batal demi hukum menurut pasal 170 undang-undang nomor 13 tahun 2003.⁹¹

Pengusaha dapat mem-PHK pekerja atau buruh karena alasan pekerjaan atau buru telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :⁹²

- 1) Melakukan penipuan dan 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 narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya
- 4) Melakukan perbuatan asusila dan perjudian di lingkungan kerja;
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan 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 perusahaan;
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; kerja.
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan PHK adalah bukti pendukung, yaitu: ⁹³

- 1) Pekerja atau buruh tertangkap tangan;
- 2) Ada pengakuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan; atau
- 3) Bukti lain berupa laporan kejadian didukung sekurang-kurangnya 2 orang saksi.

⁹¹ John Suprihanto, 2002, Hubungan Industrial Sebuah Pengantar, Yogyakarta, BPFYogyakarta, hal.11

⁹² Edi Sutrisno Sidabutar, 2007 Pedoman Penyelesaian PHK, Jakarta, Praninta Offset, hal.1.

⁹³ <http://e-journal.uajy.ac.id/16561/3/HK107662.pdf>, Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja, diakses pada 21 agust 2024 jam 14.25.

d. Pemutusan Hubungan Kerja karena keinginan Pekerja itu sendiri

Sehubungan apabila dalam perjanjian kerja diperjanjikan adanya masa percobaan, maka selama waktu itu berlangsung buruh/pekerja berwenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran. Masa percobaan tersebut tidak boleh lebih dari 3 bulan.⁹⁴

PHK dari sisi karyawan bermakna karyawan yang mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja disertai dengan alasan yang rasional. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh.⁹⁵

Secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. dalam praktek bentuknya adalah pekerja atau buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. Teknisnya dilakukan pekerja atau buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha jika terdapat indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha secara hukum bukan PHK oleh pekerja atau buruh melainkan PHK oleh pengusaha. akibat hukumnya, maka pekerja atau buruh berhak atas fakta ak sebagaimana diatur dalam pasal 156 undang-undang nomor 13 tahun 2003.⁹⁶

Untuk menghindari agar tindakan PHK oleh pekerja atau buruh tidak melawan hukum maka pekerja atau buruh yang bersangkutan wajib memenuhi dua

⁹⁴ <https://hibra.co.id/alasan-alasan-pemutusan-hubungan-kerja-phk-yang-diperbolehkan>, diakses pada 21 Agustus 2024 jam 14.40.

⁹⁵ <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-karyawan-phk-dan-resign-cl2066/dipHK> karena design, diakses pada 21 Agustus 2024 jam 15.30.

⁹⁶ Yulianto, 2019, Perdungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri, Jurnal Ilmu Hukum, Vol 4. No. 2

syarat yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan pegang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai pasal 1603 KUHP Perdata.⁹⁷

Lebih lanjut, pasal 162 ayat 3 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh pekerja atau buruh .⁹⁸

- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis 3 sebelum diri;
- 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- 3) Tetap menjalankan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Selanjutnya, PHK oleh pekerja atau buruh sendiri juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan Industrial dalam pasal 169 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 sikap pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :⁹⁹

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja atau buruh;
- 2) Membujuk dan atau menyuruh pekerja atau untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang_undangan;
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 kali berturut-turut atau lebih;
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh;
- 5) Memerintah pekerja atau buruh untuk melaksanakan bekerja diluar yang diperjanjikan; atau
- 6) Memberi pekerja yang membahayakan jiwa, keselamatan kesehatan dan pekerja atau buruh, sedangkan pekerja tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

⁹⁷ Assyafi, 2022, Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Akibat Pandemi Covid-19 Pada Perusahaan Di Kabupaten Kudus, Skripsi,

⁹⁸ <https://catapa.com/blog/hak-karyawan-yang-mengundurkan-diri-atau-resign>, diakses pada 21 Agustus 2024 jam 16.50.

⁹⁹ <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perlakuan-yang-buruk-di-tempat-kerja-cl3545/> diakses pada 21 agustus 2024 jam 17.20.

e. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pensiun

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan pensiun adalah tidak bekerja lagi karena masa tugasnya sudah selesai.¹⁰⁰ Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja telah memasuki usia pensiun dan jika pengusaha telah mengikutsertakan pekerja pada program pensiun yang dimana iuran tersebut telah dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak untuk mendapatkan uang pesangon dan apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja pada program pensiun tersebut, maka pengusaha wajib untuk memberikan pekerja uang pesangon 2 (dua) kali uang penghargaan masa kerja dan 1 (satu) kali uang penggantian hak.¹⁰¹

f. Pemutusan Hubungan Kerja karena kontrak kerja berakhir

Ketika kontrak perjanjian telah habis, kedua belah pihak secara hukum tidak lagi terikat dengan perjanjian kerja.¹⁰²

g. Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan kesehatan karyawan

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan karena keinginan kedua belah pihak terutama karena alasan kesehatan. Pemutusan Hubungan Kerja karena Alasan Medis adalah pemutusan hubungan kerja yang dipertimbangkan ketika seorang karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sakit dan kecil kemungkinan

¹⁰⁰ <http://e-journal.uajy.ac.id/16561/3/HK107662.pdf>. Pemutusan Hubungan kerja Karena Pensiun, diakses 21 Agustus jam 19.55.

¹⁰¹ <http://repository.unas.ac.id/5215/3/BAB%20II.pdf>, Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

¹⁰² Agusmidah, 2010 Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Galia Indonesia, Bogor, hal. 48

karyawan tersebut akan pulih sepenuhnya untuk kembali bertugas dalam waktu dekat.¹⁰³

h. Pemutusan Hubungan Kerja karena meninggal dunia

Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pekerja/Buruh meninggal dunia maka kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan :¹⁰⁴

- 1). Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 40 ayat (2);
- 2). Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3); dan
- 3). Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pemutusan hubungan kerja juga dapat terjadi karena meninggalnya pekerja sesuai Pasal 154 huruf (d) UU Ketenagakerjaan.

3. Prosedur Penyelesaian Perselisihan PHK

Berdasarkan ketentuan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka prosedur penyelesaian hubungan Industrial ditempuh dalam empat (4) tahap. Keempat tahap tersebut berikut ini akan diuraikan satu demi satu.¹⁰⁵

a. Penyelesaian melalui Bipartit

Pengertian bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan

¹⁰³ <https://my.hr.gov.nt.ca/human-resource-manual/1600-termination-employment/1604-medical-termination>, Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan medis,

¹⁰⁴ <https://disnakertrans.sanggau.go.id/penyerahan-hak-karyawan-meninggal-dunia-kepada-ahli-waris/>

¹⁰⁵ Suwadji, 2019, Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Melalui Perundingan Bipartit, Jurnal Ketatanegaraan, Vol. 14 No. 2.,

pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, antara lain, apabila terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan ¹⁰⁶

Penyelesaian perselisihan bipartit merupakan penyelesaian perselisihan yang terbaik karena masing-masing pihak dapat langsung berbicara dan dapat memperoleh kepuasan tersendiri dikarenakan tidak ada campur tangan dari pihak ketiga. Selain itu, penyelesaian perselisihan melalui bipartit dapat menekan biaya dan menghemat waktu. Itulah sebabnya UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 mengharuskan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat sebelum diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan.¹⁰⁷

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan Industrial dan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. ¹⁰⁸

Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut :

- a) Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari sejak tanggal dimulainya perundingan. hal tersebut diatur dalam UU Nomor 2 Pasal 3 ayat 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- b) Apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah melakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya bipartit sendiri dianggap gagal. Diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Pasal 3 ayat 3 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁰⁶ https://paralegal.id/pengertian/perundingan-bipartit/#google_vignette

¹⁰⁷ Abd Latip, Lu'luailly, Ainiyah, 2018, Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan”, Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober , hal. 64.

¹⁰⁸ Mila Karmila Adi, 2010, Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia”, Jurnal Hukum, No. 2 Vol. 17 April, hal. 297.

- c). Apabila upaya melalui bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatat perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat
- d) Apabila bukti bukti tersebut tidak dilampirkan, kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat agar mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari kerja sejak pengembalian berkas.
- e). Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau pihak, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.
- f) Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka tujuh hari kerja, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan
- g) Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah ditandatangani oleh para pihak.
- h) Risalah perundingan sekurang – kurangnya memuat :nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, dan lain sebagainya.
- i). Risalah perundingan sekurang – kurangnya memuat :
- j) Apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama
- k). Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.¹⁰⁹

b. Penyelesaian melalui konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi (conciliation) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut *konsiliator* dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai.¹¹⁰

Konsiliator berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU No.2 Tahun 2004 adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai *konsiliator* sebagaimana

¹⁰⁹ <https://Dinperinaker.Pekalongankota.Go.Id/Halaman/Penyelesaian-Perselisihan-Hubungan-Industrial---Perundingan-Bipartit.Html>,

¹¹⁰ Widodo, 2016, Penyelesaian Secara Konsiliasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Uu No. 2 Tahun 2004, Jurnal Warta, Edisi 49.

ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis pada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan.¹¹¹

Konsiliator ikut serta memberi solusi terhadap masalah yang diperselisihkan. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh melalui musyawarah.¹¹²

Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan dengan cara sebagai berikut ¹¹³

- a). Penyelesaian oleh *konsiliator* dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada *konsiliator* yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak;
- b). Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis, *konsiliator* harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama;
- c). *Konsiliator* dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya;
- d). Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh *konsiliator* dan di daftar di Pengadilan
- e). Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- f). Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi, maka :
 - 1) *Konsiliator* mengeluarkan anjuran tertulis;
 - 2) Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;¹¹⁴

¹¹¹ <https://www.hukumonline.com/klinik/a/peran-konsiliator-dalam-alternatif-penyelesaian-sengketa-1t6283663aaa2f6/>

¹¹² <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-manado/baca-artikel/13628/Arbitrase-Dan-Alternatif-Penyelesaian-Sengketa.html>

¹¹³ Sarnawa, Bagus, Isharyanto, Erwn Johan, 2010, Hukum Ketenagakerjaan, Laboratorium Ilmu Hukum, Yogyakarta, hal. 210

¹¹⁴ Joni Bambang, 2021 Hukum Ketenagakerjaan, *Pustaka seti*, Bandung, hal. 45

- 3) Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada *konsiliator* ;
- 4) Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, maka dia dianggap menolak anjuran tertulis tersebut;
- 5) Jika anjuran tertulis tersebut disetujui, maka dalam waktu selambat lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis tersebut disetujui, *konsiliator* harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama
- 6) Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial
- 7). Dalam hal di mana pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan tersebut
- 8). Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh *konsiliator* ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial
- 9). *Konsiliator* harus sudah menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permintaan penyelesaian

c. Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter.¹¹⁵

Arbitrase hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan Industrial¹¹⁶

Arbitrase di satu pihak maupun negosiasi, mediasi dan konsiliasi di pihak lain, semuanya termasuk sebagai *out of court dispute settlement*. Arbitrase bersifat adjudikatif, karena arbitrase memiliki wewenang untuk memeriksa dan memutus

¹¹⁵ <https://siplawfirm.id/mengenal-perbedaan-arbitrase-mediasi-dan-konsiliasi/?lang=id>, diakses pada tanggal 22 Agustus 2024 jam 9.00

¹¹⁶ <https://disnakertrans.sanggau.go.id/mediasi-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-Industrial/> diakses pada tanggal 22 Agustus 2024 jam 10.20

sengketa, sedangkan negosiasi, mediasi dan konsiliasi bersifat non ajudikatif, karena penyelesaian sengketa ditentukan oleh para pihak yang bersengketa itu sendiri.¹¹⁷

Salah satu yang populer dan banyak diminati kini adalah cara penyelesaian sengketa melalui arbitrase. Bahkan kini pihak dunia maju enggan mengadakan hubungan bisnis tanpa dikaitkan dengan perjanjian arbitrase.¹¹⁸

d. Penyelesaian Melalui Mediasi

Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹¹⁹ Mediasi hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih *mediator* yang dipercayai adalah bersifat netral¹²⁰

Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh *mediator* yang berada di setiap kantor instansi bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota. Apabila

¹¹⁷ <http://repository.unas.ac.id/6018/3/BAB%20II.pdf>. Tinjauan Umum Arbitrase, diakses pada tanggal 22 Agustus 2024 jam 9.00

¹¹⁸ Tektona, 2011, Arbitrase Sebagai Alternatif Solusi Penyelesaian Sengketa Bisnis di Luar Pengadilan, Jurnal Hukum Vol 49. No.3

¹¹⁹ <https://disnakertrans.sanggau.go.id/mediasi-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-Industrial/> diakses pada tanggal 22 Agustus 2024 jam 12.00

¹²⁰ Imaningrom, 2023 Penerapan Mediasi Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jurnal Law, Vol 1. No. 2

penyelesaian mediasi tidak dapat mencapai kesepakatan, maka para pihak diberi kesempatan untuk memilih menyelesaikan perselisihannya antara lain melalui Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase.¹²¹

Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial melalui mediasi menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, didahului dengan tahapan sebagai berikut :¹²²

- 1). Jika perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab
- 2). Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase;
- 3). Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada *mediator*

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi, *mediator* harus sudah mengadakan penelitian mengenai duduk perkaranya dan harus segera mengadakan sidang mediasi dalam waktu selambat_lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan perkara perselisihan. Dalam jangka waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima pelimpahan perselisihan, *mediator* harus sudah menyelesaikan tugas mediasi tersebut.¹²³

¹²¹ Reytman Aruan, 2012, Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial hal.20

¹²² Ayuna Putri, 2019, Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum, Jurnal Bina Mulia Hukum Vol 4.No.3

¹²³ Wijayanto Setiawan, 2007, Pengadilan Perburuhan Indonesia, Laras, Sidoarjo:, hal. 196

Jika tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi, maka :¹²⁴

- 1). *Mediator* mengeluarkan anjuran tertulis;
- 2). Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- 3). Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada *mediator* yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat_lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- 4). Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;

e. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, berwenang untuk memeriksa dan memutus:¹²⁵

- 1). Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- 2). Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial untuk pertama kali dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota dengan daerah hukum meliputi seluruh wilayah provinsi dan pada Mahkamah Agung di tingkat kasasi.¹²⁶

Bila gugatan tidak dilampiri dengan risalah tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut kepada penggugat. Dalam hal suatu perselisihan melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif

¹²⁴<https://disnakertrans.sanggau.go.id/mediasi-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-Industrial-Apabila-tidak-tercapaiKesepakatan-maka.Pengadilan-Indutri>

¹²⁵ <https://siplawfirm.id/pengadilan-hubungan-Industrial/?lang=idm>, diakses 22 Agustus 2024

¹²⁶ Emi Syarif, 2021, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading, Jurnal Ketatanegaraan, Vol. 16 No. 2.

dengan memberikan kuasa khusus. Serikat pekerja/ serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.¹²⁷

4. Tujuan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki tujuan yang berkaitan erat dengan alasan terjadinya PHK. Tetapi tujuan PHK menitikberatkan ke perusahaan sebagai pelaku usaha¹²⁸

Tujuan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya yaitu mencapai sasaran sesuai dengan harapan asalkan tidak menimbulkan masalah, kemudian untuk meminimalisir pengeluaran modal yang tidak terukur, meminimalisir pengeluaran perusahaan dari pemberian upah karyawan diharapkan dapat menutupi kekurangan biaya operasional perusahaan¹²⁹

Benedicte juga berpendapat bahwa perampingan /pengurangan jumlah tenaga kerja (*Downsizinng*) merupakan salah satu cara perusahaan untuk mempersiapkan kestabilan perusahaan dari hal-hal yang merugikan seperti gangguan ekonomi dimasa yang akan datang maupun faktor lainnya.¹³⁰

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas,dapat dipahami bahwa tujuan pemberhentian hubungan kerja (PHK) adalah untuk memberikan tanggung jawab

¹²⁷ Sudikno Mertokusumo, 2000Mengenal Hukum (Suatu Pengantar), Liberty, Yogyakarta, hal. 10

¹²⁸ Riyukuri, A., Adinda, S. Z., Syafi'i, S. 2023. Dampak PHK Karyawan Perusahaan Shopee Terhadap Perkembangan Perusahaan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(2), hal.119-129,

¹²⁹ Silvia Cahyadi, Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Masa Pandemi Covid-19, *Jurnal Ilmial Sosial Hukum*

¹³⁰ Benedicte Reynaud 2012) Reynaud, *Workforce reduction and firm performance : Evidence from French firm data. PSE Working Papers Paris School of Economics*,

terhadap jalannya kegiatan produksi perusahaan agar tetap berjalan dimana pengurangan tenaga kerja dilakukan karena faktor tertentu yang menyebabkan kesulitan bagi perusahaan

5. Akibat Hukum PHK

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah kompleks karena berkaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia No. : 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan kerja disebutkan, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”¹³¹

Akibat PHK secara besar-besaran karena tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha meringankan beban tenaga kerja itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan atau tempat kerja lain.¹³² PHK akibat modernisasi, efisiensi, yang disetujui oleh pemerintah, mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran tenaga kerja itu ke perusahaan lain.¹³³

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156, akibat hukum PHK diantaranya:

- (1) Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

¹³¹ Purnomo, 2018, Dampak Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak, Jurnal Hukum, Vol 4.No.2

¹³² Zainal Hidayat, 2009, Kajian Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan, Jurnal Hukum, Vol 5.No. 3

¹³³ Teguh Prasetyo, 2013, Filsafat, Teori, dan Ilmu Hukum, Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal.. 112.

- a Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- c Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
- d Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
- e Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
- f Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
- g Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah.
- h Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
- i Masa kerja selama 8 tahun atau lebih, atau selama 9 bulan upah.¹³⁴

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:¹³⁵

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:¹³⁶

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

¹³⁴ <https://www.hukumonline.com/klinik/a/rumus-perhitungan-uangpesangon-dan-masalah-phk-karena-efisiensi-lt51bbeb0fc1a9e/diakses> pada 22 Agustus 2024.

¹³⁵ Rahmita, 2014, Analisis Konsep Uang Penggantian Hak Pekerja Yang Mengundurkan Diri Berdasarkan Pasal 162 Ayat (1) Juncto Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmiah,

¹³⁶ <https://www.hukumonline.com/klinik/a/cara-menghitung-uang-penggantian-hak-bagi-pekerja-yang-mengundurkan-diri-lt5b2b1f01d478e/Uang> penggantian hak bagi Pekerja. Diakses pada 22 Agustus 2024

(5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Untuk menghindari akibat hukum PHK tersebut, Pasal 151 Ayat 1 UU tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”¹³⁷

Pasal 152 UU Ketenagakerjaan 2003 bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja tersebut harus diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan dasarnya sehingga, pekerja yang di-PHK mengetahui alasan dasar oleh pengusaha atau perusahaan.¹³⁸

Berdasarkan pasal 156 ayat (4) Undang – Undang Ketenagakerjaan, ganti kerugian meliputi : cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat di mana pekerja diterima kerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.¹³⁹

Berdasarkan penjelasan tentang akibat hukum PHK tersebut di atas, dapat dipahami bahwa akibat hukum PHK antara lain adalah terjadinya konflik hukum berkepanjangan antara perusahaan dengan pekerja/buruh yang mendapat PHK yang oleh pengadilan memerlukan waktu panjang untuk penyelesaiannya.

¹³⁷ Muhammad Syafruddin, 2020, Perlindungan Hukum Pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja, Jurnal Hukum, Vol. 5. No.2

¹³⁸ https://bphn.go.id/data/documents/penyelesaian_perselisihan_hubungan_industrial.pdf diakses pada 22 Agustus 2024

¹³⁹ <https://indonesiabaik.id/infografis/pekerja-di-phk-berhak-atas-apa-saja> diakses pada 22 Agustus 2024

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian berjudul Analisis Yuridis Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak (Studi Putusan No. 248/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn.Mdn) dapat dirinci sebagai berikut ;

1. Bagaimana penerapan hukum oleh pengadilan atas tuntutan/gugatan terhadap PHK secara sepihak oleh perusahaan berdasarkan Putusan No. 248/pdt.sus-PHI/2022/PN.MDN)
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang diPHK secara sepihak oleh perusahaan

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis Penelitian Hukum Normatif yakni penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.¹⁴⁰ Pada penelitian pendekatan ini melakukan tinjauan yuridis dan bentuk perlindungan bagi tenaga kerja yang mengalami PHK secara sepihak dengan berbagai bahan pustaka primer, sekunder dan tersier serta hukum yang relevan.

C. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data sekunder. Data Sekunder adalah merupakan data yang dikumpulkan dari data yang telah ada

¹⁴⁰ M. Nazir, 2016, Metode Penulisan, (Jakarta Ghalia Indonesia) Hal 122.

sebelumnya. Data Sekunder bersumber dari data hukum primer, data sekunder dan data tertier.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat autoritatif, yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas, bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang tata urutannya sesuai dengan tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahan hukum primer yang digunakan oleh peneliti adalah:

- 1) UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003
- 2) Putusan Pengadilan Negeri No 248/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn.
- 3) UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, dan lainnya yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang dipakai sebagai pelengkap dan juga berfungsi memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang tidak berhubungan langsung dengan pokok permasalahan namun sangat dibutuhkan untuk menunjang kelengkapan dan kejelasan bahan

hukum primer dan bahan hukum sekunder tersebut, misalnya kamus bahasa Indonesia.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*) yakni serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan pengumpulan pustaka, membaca dan mencatat serta mengelolah hasil bahan penelitian yang merupakan suatu penelitian. Menurut Nazir “Studi kepustakaan adalah Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan yang ada hubungan masalah yang diselesaikan”¹⁴¹

E. Metode Analisis Data

Analisis data hasil penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis melalui data lalu diolah dalam pendapat atau tanggapan dan data-data sekunder yang diperoleh dari pustaka kemudian dianalisis sehingga diperoleh data yang dapat menjawab permasalahan dalam skripsi ini.

¹⁴¹ Sugiyono, 2018, Metode Penelitian, Jakarta Gramedia Indonesia, hal.64

