BAB I

PENDAHULUAN

A. LatarBelakang

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/buruh dengan pengusaha.

Sedangkan menurut Halim bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu. menurut Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga kerja No. KEP-15A/MEN/1994, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Kemungkinan yang akanterjaditerhadapPekerja/buruhpadadasarnyaperusahaantelahmelakukanperjanjiankontrakkerjadenganpekerja/buruh. Hal yang mungkinterjaditerhadappekerjaadalahadanyapelanggarandalammelakukansuatupekerjaan yang menimbulkanterjadinyaPemutusanHubunganKerja (PHK).Begitudengansebaliknya, kemungkinan yang terjadidimanasuatuperusahaantidakmemberikanupahmaupunpesangonselamaberbulan-bulan yang menyebabkanpekerjamogokkerja.

DalamhaliniPekerja/buruhberhakmenuntutperlindunganhukumsesuaidenganUndang-Undang.

Pekerja/buruh mempunyai peran yang sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan.tanpa adanya Pekerja/buruh,pengusaha tidak dapat menjalankan aktivitas perusahaan sebagaimana mestinya. namun sering sekali peran daripada Pekerja/buruh belum mendapatkan perhatian baik itu dari perusahaanmaupun pemerintah.pengusaha sering sekali bertindak sewenang-wenang terhadap Pekerja/buruhyang mengakibatkan hak-hak Pekerja/buruh dilanggar oleh pengusaha.

Salah satu penyebab terjadinya tindakan sewenang-wenang yang dilakukan Pengusaha kepada Pekerja/buruh adalah kedudukan yang dimiliki oleh Pengusaha lebih tinggi daripada kedudukan buruh yang terbilang rendah dan lemah. dengan demikian diperlukan adanya perlindungan hukum perlindungan terhadap Pekerja/buruh sehingga hak-hak pekerja dapat terjamin seutuhnya.

Menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah upaya untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.dari pengertian mengenai perlindungan hukum tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud perlindungan hukum ialah suatu upaya yang dilakukan negara kepada subjek hukum untuk melindungi hak-haksubjek hukum baik secara preventif maupun represif.[1]

---

[1]Husni, Lalu.2010.*PengantarHukumKetenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:PT.RajaGrafindopersada,hal, 23.

.

Adapun tujuan diberikanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.selain itu tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya mencakup pada berlangsungnya hubungan kerja tetapi juga pada saat hubungan kerja tersebut berakhir.hubungan kerja berakhir dapat disebabkan waktu perjanjian kerja berakhir atau dikarenakan tindakan pengusaha melalui PHK. disinilah tujuan perlindungan hukum yaitu untuk memberikan pemenuhan hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan hukum tersebut.

Terdapat dua sarana perlindungan hukum,hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh Philipus M.Hadjon bahwa perlindungan hukum dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu sengketa.
2. Perlindungan hukum represif adalah perlindungan hukum yang bertujuan menyelesaikan suatu sengketa.[2]

Perlindungan HukumRepresifmerupakantindakan yang dilakukanpemerintahatauterhadappekerja,peristiwadalamhaliniperusahaansudahmelakukan PHK. Denganadanya PHK maka Negara memberiataumembuataturandenganmaksudpekerja yang di PHK mempunyaihak-haksesuaiaturan yang ada.

[2]Hadjon, Philipus M. 1987.*PerlindunganHukumBagi Rakyat Di Indonesia.SebuahStudiTentangPrinsip-Prinsipnya*. PT. BinaIlmu Surabaya

SedangkanPerlindunganPreventifdibentuknyaperaturanperundang-undangan yang dimaksuduntukmembatasitindakan-tindakanseseorang yang melanggarhakdaripada orang lain.

Objek perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan UU No.13 tahun 2003tersebutmeliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungankerja.
2. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha,dan mogok kerja.
3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan,anak,dan penyandang cacat.
5. Perlindungan tentang upah,kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja, dan
6. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.

Soepomo dalam Asikin membagi 3 macam perlindungan tenaga kerja yaitu:

a. Perlindungan ekonomis,yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
b. Perlindungan sosial,yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja,dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

c. Perlindungan teknis,yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

B. PerumusanMasalah

Adapun yang menjadipermasalahandalampenulisanskripsiadalah:

1. BagaimanabentukperlindunganHukum yang dapatdiperolehseorangpekerja/buruh yang dilakukanpemutusanhubungankerjaolehperusahaantempatdiabekerjasebelumnya?
2. BagaiamanaPenyelesaian sengketa bilapekerja/buruhterkena PHK?

C. Tujuan

Tujuan yang hendakdicapaiadalahuntuk :

1. Mengetahuibagaimanaperlindunganhukumterhadapparapekerja yang di PHK sesuaiUndang-undang No.13 Tahun 2003 tentangketenagakerjaan.
2. Mengetahuibagaimanahak-hakpekerjasertaupayahukumdanproses yangdapatditempuhapabilaterjadiperselisihandalamhaltersebut.

D. Manfaat

1. sManfaatsecarakhususyaitumerupakansuatu study di bidanghukumketenagakerjaandimanapenulisberharapdapatmemberikangambaran lebihjelastentangbagaimanamenyelesaikanmasalahtentang PHK bagiparapekerjapadaumumnya.

2. Menambahpengetahuanmengenaitahapan-tahapanpenyelesaiansengketadanmengetahuisecaralangsungmasalah- masalah yang berkaitandenganhokumketenagakerjaankhususnyamengenaiperlindunganhukumpekerjakontrak yang di PHK dalammasakontrak.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Ruang Lingkup Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang menyebabkan berahirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/buruh dan pengusaha.Setelah hubungan kerja berakhir Pekerja/buruh tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada Pekerja/buruh tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya harus ada ijin, kecuali dalam hal tertentu berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang-Undang No.13 tahun 2003,yaitu :

a. Pekerja dalam masa percobaan, bila disyaratkan secara tertulis sebelumnya.
b. Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha,berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
c. Pekerja mencapai usia pensiun.
d. Pekerja meninggal dunia.

Bagi pekerja/buruh PHK berdampak langsung pada jaminan pendapatan (income security) bagi diri dan keluarganya sedangkan bagi pengusaha PHK berarti kehilangan pekerja/buruh yang selama ini telah di didik dan memahami prosedur kerja di perusahaannya.oleh karena itu para pihak,baik itu pekerja/buruh,pengusaha,dan pemerintah harus berusaha terjadinya PHK.[3]

Pemerintah berkepentingan langsung dalam masalah PHK karena bertanggung jawab atas berputarnya roda perekonomian nasional dan terjaminnya ketertiban umum serta untuk melindungi pihak yang berekonomi lemah. Oleh karena itu peraturan perundang-undangan melarang pengusaha melakukan PHK karena ada alasan-alasan tertentu dan mensyaratkan bahwa PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) dengan resiko batal demi hukum kecuali untuk PHK karena sebab-sebab tertentu seperti misalnya pekerja/buruh mencapai usia pensiun, mengundurkan diri,meninggal dunia,dan sejenisnya.[4]

Ketentuan PHK Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

[3]Wijayanti, Asri. 2009, *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika. Surabaya.hlm,160.

[4]Maimun. 2007. *Hukum ketenagakerjaan.* Pradnya Paramita. Jakarta. hlm, 94.

Pasal 153 ayat 1 undang-undang No. 13 tahun 2003 menyebutkan pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus,
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya,
4. Pekerja/buruh menikah,
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya,
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau penguruh serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,

8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan,
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan,
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.[5]

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi dengan 4 cara yaitu :

1. PHK demi hukum
2. PHK atas penetapan lembaga Penyelesaiaan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)
3. PHK atas kehendak pekerja/buruh
4. PHK atas kehendak pengusaha

1.1 PHK Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi bila karena satu dan lain hal hubungan kerja oleh hukum dianggap sudah tidak ada dan oleh karena itu tidak ada

[5] Husni, Lalu. 2003. *Hukum ketenagakerjaan Indonesia.* Grafindo.Mataram.hlm, 198.

alas hak yang cukup dan layak bagi salah satu pihak untuk menuntut pihak lainnya guna tetap mengadakan hubungan kerja.PHK demi hukum dapat terjadi dalam hal :

- Perjanjian kerja jangka waktu tertentu
- Pekerja/buruh meninggal dunia
- Pekerja/buruh memasuki usia pensiun

1.2 PHK atas Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin untuk menghindari terjadinya PHK. Upaya-upaya yang dapat dilakukan pengusaha untuk menghindari PHK dapat berupa pengaturan waktu kerja,penghematan (efisiensi),pembenahan metode kerja,dan pembinaan kepada Pekerja/buruh. Lembaga PPHI setelah menerima permohonan PHK akan memanggil para pihak untuk dimintai keterangan di muka persidangan.Berdasarkan pembuktian yang dilakukan dalam persidangan,lembaga PPHI menetapkan keputusan yang berisi menolak atau mengabulkan PHK yang diajukan.Apabila lembaga PPHI menolak permohonan PHK maka terhadap pekerja/buruh bersangkutan harus tetap dipekerjakan.Apabila permohonan PHK dikabulkan maka hubungan kerja putus terhitung sejak penetapan tersebut mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

Selama putusan oleh lembaga PPHI belum ditetapkan, pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajiban masing-masing.[6]

1.3 PHK atas Kehendak Pekerja/buruh

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh,
b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,
c. Tidak membayar upah tepat pada waktunya yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih,
d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh,
e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan,
f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh.[7]

Pekerja/buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

---

[6]Maimun. 2007. *Hukum ketenagakerjaan.* Pradnya Paramita. Jakarta. hlm, 100.
[7]Husni, Lalu. 2003. *Hukum ketenagakerjaan Indonesia.* Grafindo.Mataram.hlm, 193.

Pekerja/buruh sebagai manusia merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Pekerja/buruh yang akan mengundurkan diri harus memenuhi persyaratan:

a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
b. Tidak terikat dalam ikatan dinas,dan;
c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri dilakukan.

1.4 PHK atas Kehendak Pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan Hubungan Kerja karena Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dan dinyatakan bersalah oleh putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.Pengusaha dapat pula melakukan PHK terhadap Pekerja/buruh apabila terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.[8] Hak-hak Pekerja/buruh dalam hal pengalihan perusahaan menjadi tanggung jawab pengusaha baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Apabila pengusaha tersebut merupakan orang- perorangan dan meninggal dunia maka ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkannya dengan pekerja/buruh.

[8]*Ibid*,hal, 103.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

a. Melakukan penipuan, pencurian, pengelapan barang milik perusahaan,
b. Memberikan keterangan palsu yang merugikan perusahaan,
c. Mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja,
d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja,
e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja,
f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,
g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan,
h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja,
i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara,
j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih (pasal 158 ayat 1 undang-undang no. 13 tahun 2003).

Kesalahan berat dimaksud harus didukung dengan bukti sebagai berikut :

a. Pekerja/buruh tertangkap tangan,
b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh,
c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.[9]

1.5 Mekanisme Pelaksanaan PHK

1. Sebelum izin PHK diberikan oleh panitia daerah atau panitia pusat, pengusaha dapat melakukan skorsing kepada buruh/pekerja dengan keteentuan yang telah diatur dalam perjanjian kerja.
2. Dalam hal pengusaha melakukan skorsing sebagaimana dimaksud pengusaha wajib membayar upah selama selama skorsing paling sedikit sebesar 75% dari upah yang diterima.
3. Skorsing sebagaimana dimaksud harus dilakukan secara tertulis dan disampaikan kepada buruh/pekerja dengan alasan yang jelas.
4. Pemberian upah selama skorsing paling lama 6 (enam) bulan.
5. Setelah masa skorsing maka pengusaha tidak berkewajiban membayar upah, kecuali ditetapkan oleh panitia daerah/pusat.

1.6 Kompensasi bagi Pekerja yang di PHK

1. Uang pesangon,yaitu pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.

[9] Husni, Lalu. 2003. *Hukum ketenagakerjaan Indonesia.* Grafindo.Mataram.hlm, 188.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), adalah pemberian uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penghargaan berdasarkan masa kerja akibat adanya PHK.
3. Uang ganti kerugian, adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti istirahat tahunan,istirahat panjang, biaya perjalanan pulang tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, dan fasilitas perumahan.
4. Uang pisah,adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh atas pengunduran diri secara baik-baik dan mengikuti prosedur sesuai ketentuan yaitu ditujukan secara tertulis 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Perhitungan uang pesangon diatur dalam undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun,1 (satu) bulan upah,
2. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun,2(bulan)upah,
3. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah,
4. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah,

5. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah
6. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah,
7. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah,
8. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah,
9. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 9 (sembilan) bulan upah.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:

1. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah,
2. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah,
3. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah,
4. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah,
5. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah,

6. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah,
7. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah,
8. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 27 (dua puluh tujuh) tahun, 9 (sembilan) bulan upah.

Sedangkan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh/pekerja meliputi:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur,
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja,
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat,
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.[10]

2. Perlindungan Hukum Pekerja/buruh

Perlindungan Hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK.Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang dapat dibagi dalam kelompok, yaitu

[10]*Ibid, hlm 197.*

alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk PHK. Hal ini adalah bertentangan dengan hak asasi manusia,khususnya asas praduga tak bersalah.[11]

Jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) yang diatur dalam Undang-undang No.3 tahun 1992 tentang jamsostek jo.PP.No.14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja terhadap resiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja , sakit, hari tua, maupun meninngal dunia. Jaminan social tenaga kerja adalah suatu perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang.Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang No.3 Tahun 1992 adalah merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :

a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.

[11]Wijayanti, Asri.2009. *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi.* Sinar Grafika. Surabaya. hlm, 169.

b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.[12]

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan objek perlindungan tenaga kerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat sebagai berikut :

2.1. Perlindungan Pekerja/buruh Anak

[12] Husni, Lalu. 2003. *Hukum ketenagakerjaan Indonesia.* Grafindo.Mataram.hlm, 158.

a. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68), yaitu setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun (Pasal 1 nomor 26).[13]

b. Ketentuan tersebut dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dari kesehatan fisik, mental dan sosial (Pasal 69 ayat(1)).

c. Pengusaha yang memperkerjakan anak pada pekerjaan ringan tersebut harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- Ijin tertulis dari orang tua/wali.
- Perjanjian kerja antara orang tua dan pengusaha
- Waktu kerja maksimal 3 (tiga) jam
- Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.
- Keselamatan dan kesehatan kerja
- Adanya hubungan kerja yang jelas
- Menerima upah sesuai ketentuan yang berlaku.

d. Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa (Pasal 72).

[13] http://www.lutfichakim.com/2012/08/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html,diakses tanggal 23 juni2018 pukul15.45 wib.

e. Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Pasal 73).

f. Siapapun dilarang mempekerjakan anak pada pekerjaan yang buruk, tercantum dalam Pasal 74 ayat (1). Yang dimaksud pekerjaan terburuk seperti dalam Pasal 74 ayat(2), yaitu :

- Segala pekerjaan dalam bentuk pembudakan atau sejenisnya.
- Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras,narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya.
- Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, perjudian.
- Segala pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

2.2 Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan

Pekerjaan wanita/perempuan di malam hari diatur dalam Pasal 76 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.[14]
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi,
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib:

a. Memberikan makanan dan minumanbergizi

b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja

4. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput.
5. Tidak mempekerjakan tenaga kerja melebihi ketentuan Pasal 77 ayat (2) yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh)

[14]UU N0.13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan.*

jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.

6. Bila pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama, maka harus ada persetujuan dari tenaga kerja dan hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu, dan karena itu pengusaha wajib membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja tersebut. Hal ini merupakan ketentuan dalam Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2).
7. Tenaga kerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:
    - Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
    - Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
    - Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas hari kerja setelah tenaga kerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

- Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila tenaga kerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan tenaga kerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan.

8. Untuk pekerja wanita, terdapat beberapa hak khusus sesuatu dengan kodrat kewanitaannya, yaitu :
   - Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua (Pasal 81 ayat (1))
   - Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat (1))
   - Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 (2))
   - Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83)
   - Pekerja wanita yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).

Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh merupakan sesuatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan, hal ini sesuai dengan KEPMENAKERTRANS No.KEP-101/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh. Setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dari perusahaan lainnya, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya :

1. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;[15]
2. Pengesahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. (Pasal 4)

2.3 Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja

[15]http://www.lutfichakim.com/2012/08/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html,diakses tanggal 23 juni2018 pukul15.45 wib.

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan kerja yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
2. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan potensi kerja sesuai bakat,minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
4. Setiap pekerja memiliki kesempatan kerja yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
5. Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan,atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan layak didalam maupun luar negeri.
6. Setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral, dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agamanya.
7. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
8. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja.

9. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.[16]

B. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

a. Pengertian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan.Pada dasarnya hubungan industrial berfungsi dan bertujuan untuk menciptakan kemitraan,mengembangkan usaha,memperluas lapangan kerja,memberikan kesejahteraan dan ketenaga kerja bagi pekerja/buruh, dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga memperoleh keuntungan dari hubungan tersebut yaitu berputarnya roda perekonomian dan perluasan pembagian penghasilan.[17]

Hubungan industrial disebut juga dengan hubungan perburuhan atau industrial relations. Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 16 Undang-Undang No.13 tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dengan proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha,Pekerja/buruh dan

[16] Andi, Fariana. 2012. *Perlindungan Tenaga Kerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta. hlm, 35.
[17]Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjan.* Praadnya Paradita. Jakarta. hlm, 151.

pemerintah yang didasarkan pada nilai pancasila dan Undang-Undang Dasar Negera Republik Indonesia Tahun 1945.[18]

Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial disebut di dalam konsiderannya bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai pancasila. Dan di dalam era industrialisasi,masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat,tepat,adil dan murah.

Di dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan pengertian perselisihan hubungan industrial. Selain itu dijelaskan pula beberapa pengertian sebagai berikut:

a. Perselisihan hak yaiu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
b. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau

[18] Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.* Sinar Grafika. Jakarta. hlm, 56.

perubahan syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan,pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

e. Perundingan bipartit adalah perundingan antar pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

f. Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaiaan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

g. Mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan.

h. Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan,yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

i. Arbitrase adalah penyelesaian atau perselisihan kepentingan,dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

j. Arbiter hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase.

k. Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.[19]

1.1Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

1. Perselisihan hak (right disputes), adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan penafsiran

[19] Andi, Fariana. 2012.*Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan.*Mitra Wacana Media. Jakarta. hlm,48.

atau pelaksanaan ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.

2. Perselisihan kepentingan (interest disputes), adalah perselisihan yang timbul akibat tidak adanya kesesuaian pendapat pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja,atau peraturan perusahaan.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (severance disputes), adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar-serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya hanya dalam dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja.

2.Ruang Lingkup Perlindungan Pekerja/buruh

Berdasarkan ketentuan pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, ruang lingkup program jamsostek meliputi:

a. Jaminan kecelakaan kerja
b. Jaminan kematian
c. Jaminan hari tua

d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.[20]

Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.ketentuan ini dimaksudkan untuk mengatur jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri,beserta keluarganya.

Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 diperuntukkan bagi tenaga karja yang melakukan pekerjaan, setiap saat menghadapi risiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan.Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

2.1Jaminan kecelakaan kerja (JKK)

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.Jaminan kecelakaan kerja diatur di dalam pasal 8 sampai dengan pasal 11 Undang-Undang No.13 Tahun 1992.Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah :

[20]Wijayanti Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. Jakarta. hlm,126.

a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak.
b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan. [21]

Pengertian kecelakaan kerja berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992,yaitu kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju ke tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Besarnya jaminan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

a. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) 4 (empat) bulan pertama 100% x upah sebulan, 4 (empat) bulan kedua 75 % x upah sebulan dan bulan seterusnya 50 % upah sebulan.
b. Santunan cacat :
   - Cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya % sesuai table x 60 bulan upah.
   - Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan

[21] *Ibid*,hlm 127.

adalah santunan sekaligus besarnya 70% x 60 bulan upah, santunan berkala Rp. 25.000,selama 24 bulan.

- Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan sekaligus (lumpsum) dengan besar santunan adalah % berkurangnya fungsi x sesuai table x 60 bulan upah.

c. Santunan kematian dibayarkan sekaligus sebesar 60 % x 60 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar jaminan kematian.

Santunan berkala sebesar Rp.25.000 (dua puluh lima ribu rupiah) selama 24 bulan.

Biaya pemakaman sebesar Rp.200.000 (dua ratus ribu rupiah)

d. Biaya pengobatan dan perawatan yang dikeluarkan berupa penggantian biaya dokter, obat, operasi, rontgen, laboratorium, perawatan puskesmas, rumah sakit umum, gigi, jasa tabib, seluruh biaya akan dikeluarkan untuk suatu peristiwa kecelakaan tersebut dibayarkan maksimum Rp.3.000.000, (tiga juta rupiah).

2.2Jaminan kematian

Besarnya jaminan kematian menurut PP.No.64 Tahun 2005 adalah:

- Santunan berupa uang sebesar Rp.6.000.000,00 (enam juta rupiah).
- Biaya pemakaman sebesar Rp. 1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah).

- Santunan berkala sebesar Rp. 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) per bulan selama 24 (dua puluh empat) bulan.

Pengajuan pembayaran jaminan kematian ke PT jamsostek (persero) harus dilampiri bukti kartu peserta jamsostek dan surat keterangan kematian.[22]

2.3Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua (JHT) adalah penerimaan penghasilan yang diterima sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau jika memenuhi syarat tertentu. Syarat yang dimaksud adalah:

- Cacat total tetap yang ditetapkan oleh dokter sebelum berusia 55 tahun
- Berakhir hubungan kerjanya setelah melewati masa kepesertaan 5 tahun
- Meninggal dunia sebelum usia 55 tahun

Besarnya JHT yang dibayarkan adalah keseluruhan iuran yang telah disetor beserta pengembangannya. Pembayaran JHT dapat dilakukan secara sekaligus jika seluruh JHT yang diterima kurang dari Rp.3.000.000,00 (tiga juta rupiah) atau lebih.

Bagi tenaga kerja yang berhenti dari perusahaan sebelum usia 55 tahun dapat menerima JHT setelah memenuhi syarat :

[22]Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan.* Pranya Paramita. Jakarta. hlm,111.

- Mempunyai masa kepesertaan JHT sekurang-kurangnya 5 tahun
- Telah melewati masa tunggu selama 6 bulan terhitung sejak tenaga kerja bersangkutan berhenti bekerja.

2.4Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksud untuk meningkatkan produktivitas pekerja, sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif).Upaya penyebuhan diperlukan setiap orang, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

Berdasarkan ketentuan pasal 16 Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 menyebutkan:

ii. Tenaga kerja, suami atau istri,dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan.

iii. Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi :

1. Rawat jalan tingkat pertama
2. Rawan jalan tingkat lanjutan
3. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
4. Rawat inap
5. Penunjang diagnostic
6. Pelayanan khusus

7. Pertanyaan gawat darurat. [23]

Untuk melaksanakan pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan badan penyelenggara wajib memberikan kepada setiap anggota, yaitu:

a. Kartu pemeliharaan kesehatan
b. Keterangan yang diketahui peserta menangani paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.

3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui pengadilan hubungan industrial (litigasi) atau diluar pengadilan hubungan industrial (non litigasi).

3.1 Bipartit

Berdasarkan ketentuan pasal 1angka 10 Undang-Undang No.2 Tahun 2004, perundigan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh terhadap pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat.Penyelesaian perselisihan melalui bipartite harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.Apabila perundingan bipartite mencapai kesepakatan

[23]Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.* Sinar Grafika. Jakarta. hlm,141.

penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial(PHI) pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama yang merupakan bagian tak terpisahkan dari perjanjian bersama tersebut.[24]

Setiap perundingan bipartite yang dilakukan harus dibuat risalah yang sekurang-kurangnya memuat :

a. Nama lengkap dan alamat para pihak
b. Tanggal dan tempat perundingan
c. Pokok masalah atau alasan perselisihan
d. Pendapat para pihak
e. Kesimpulan hasil perundingan
f. Tanggal serta tanda tangan para pihak.[25]

3.2 Mediasi

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

[24] Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.* Sinar Grafika. Jakarta. hlm,185.
[25]Maimun. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan.* Pradnya Paradita.Jakarta. hlm,154.

mediasi diatur dalam pasal 8 sampai dengan 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.Penyelesaian perselisihan dilakukan oleh mediaor yang berada di kabupaten/kota bidang ketenagakerjaan.[26]hubungan industrial yang disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, kepentingan, serikat buruh dalam suatu perusahaan.[27]

3.3 Konsoliasi

Konsoliasi dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hungan kerja,dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.[28]Konsiliator adalah seorang atau lebih yang telah memenuhi syarat sebagai konsoliator yang diatur dalam pasal 17 sampai dengan 28 Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Konsoliator harus terdaftar pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan diberi legitimasi oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.para pihak

---

[26] Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.* Sinar Grafika. Jakarta. Hlm,187.

[27]Maimun. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan.* Pradnya Paradita.Jakarta. hlm,154.

[28]*Ibid,hlm,157.*

yang berselisih jika telah sepakat untuk menyelesaikan perselisihan lewat konsolidasi,harus mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati bersama. Konsoliator yang dapat dipilih adalah kosoliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.Apabila melalui konsoliasi dicapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan konsiliator untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama tersebut dibuat untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

3.4 Arbitrase

Arbitrase diatur dalam pasal 29 sampai dengan pasal 54 Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Yaitu penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam datu perusahaan,diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 16 Undang-Undang No.2 Tahun 2004, arbiter hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberi putusan mengenai perselisihan kepentingan,dan perselisihan antar serikat buruh hanya dalam

satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat dan final.

3.5 Pengadilan Hubungan Industrial

Lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. PHI adalah bentuk pengadilan khusus dari pengadilan negeri. Kompetensi pengadilan negeri berdasarkan Undang-Undang No.2 Tahun 1986 adalah perkara perdata dan perkara pidana.

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

a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
b. Di tingkat pertama dan terahir mengenai perselisihan kepentingan
c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
d. Di tingkat pertama dan terahir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.[29]

[29] Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.* Sinar Grafika. Jakarta. Hlm,196.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. RuangLingkupPenelitian

Adapun yang menjadiruanglingkuppenelitianiniadalahbertujuanuntukmembatasipermasalahan yang akandibahasdalampenelitianini, yaitubagaimanaPerlindunganHukumTerhadapPekerja/buruhdalamPerselisihan PemutusanHubungan Industrial ditinjaudariUndang-UndangNomor 13 Tahun 2003.

B. JenisPenelitian

Jenispenelitian yang dipakaiadalahpenelitianyuridisnormatif, yaitupenelitian yang dilakukanberdasarkanperaturanperundang-undangan.Perundang-undangan yang dibahasdalamskripsiiniantaralain Undang-UndangNomor 13 Tahun 2003 tentangketenagakerjaan,sertaperaturan lain yang berkaitandenganskripsiini. penulisanskripsiinibersifatpenelitiandeskriptif, yaitupenelitian yang dimaksuduntukmemberikangambarantentangkeadaan yang menjadiobjekpenelitianyaknipekerja/buruhdalamketenagakerjaan di Indonesia.

C. Sumber Data

Suatukaryailmiahharuslahdisusunberdasarkan data-data yang benardan yang bersifatobjektifsehinggadapatdiujikebenarannya. Data adalahkumpulanketerangan-keteranganbaiktulisanmaupunlisanuntukmembantudanmenunjangpenelitian.penelitimendapat data yang sudahjadi yang dikumpulkanolehpihak lain denganberbagaicaraataumetode,baiksecarakomersialmaupun non komersial.Data Penelitiantersebutantaralain :

1. Bahanhukum primer, yaituperaturanperundang-undangan yang terkait,berupaUndang-UndangNomor 13 Tahun 2003 tentangketenagakerjaan.
2. Bahanhukumsekunderyaitubahan-bahan yang erathubungannyadenganbahanhukum primer berupabuku-buku yang berhubungandenganobjek yang diteliti.
3. Bahanhukumtertieryakni yang menberiinformasilebihlanjutmengenaibahanhukum primer danbahanhukumsekundersepertikamushukum.

D. MetodeAnalisis Data

Metodeanalisis data yang digunakanadalahmetodekualitatif, yaitudengan :

1. Mengumpulkanbahanhukum primer,sekunder,tersier yang relevan.
2. Mengelompokkanbahan-bahanhukum yang relevansecarasistematis.

3. Mengolahbahan-bahanhukumtersebutsehinggadapatmenjawabpermasalahan yang telahdisusun.
4. Memaparkankesimpulan yang didapatdiambildarihasilanalisisterhadapbahan-bahan yang telahdiolahtersebut.