

**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NO. 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN DI  
PT. SIANTAR TOP TBK MEDAN  
(Putusan No. 39/G/2011/PHI/PN Medan)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir Perkuliahan  
Untuk Mendapatkan Gelar  
Sarjana Hukum

**OLEH**

**LILI WULANDARI**

**NPM : 08 840 0056  
BIDANG HUKUM KEPERDATAAN**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2012**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
  2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
  3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)6/8/24

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**I. PENYAJI :**

**NAMA** : LILI WULANDARI  
**NPM** : 08 840 0056  
**JURUSAN** : HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN DI PT. SIANTAR TOP TBK MEDAN (Putusan No. 39/G/2011/PHI/PN Medan)

**II. DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI :**

**1. NAMA** : Taufik Siregar, SH, M.Hum  
**JABATAN** : DOSEN PEMBIMBING I  
**TANGGAL PERSETUJUAN** :

**TANDA TANGAN** : 

**2. NAMA** : Zaini Munawir, SH, M.Hum  
**JABATAN** : DOSEN PEMBIMBING II  
**TANGGAL PERSETUJUAN** :

**TANDA TANGAN** : 

**III. PANITIA UJIAN MEJA HIJAU**

**1. KETUA** : SUHATRIZAL, SH. MH.  
**2. SEKRETARIS** : ISNAINI, SH, M.Hum  
**3. PENGUJI I** : TAUFIK SIREGAR, SH, M.Hum  
**4. PENGUJI II** : ZAINI MUNAWIR, SH, M.Hum

**DISETUJUI OLEH :**

**DEKAN FAK HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**(PROF. H. SYAMSUL ARIFIN, SH, MH)**

**KETUA BIDANG  
HUKUM KEPERDATAAN UMA**



**(ZAINI MUNAWIR SH, M.Hum)**



## ABSTRAK

### TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN DI PT. SIANTAR TOP TBK MEDAN (Putusan No. 39/G/2011/PHI Medan)

OLEH  
LILI WULANDARI  
NPM : 08 840 0056  
BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

Sebagai akibat perkembangan daripada hukum Ketenagakerjaan maka lahirilah peradilan hubungan industrial sebagai pengadilan khusus pada pengadilan umum. Meskipun membawa angin segar dalam kajian hukum Ketenagakerjaan maka keberadaan Pengadilan Khusus Hubungan Industrial juga masih dalam kondisi yang perlu diperbaiki. Keadaan-keadaan ini tentunya juga menjadi kendala dalam praktek Pengadilan Hubungan Industrial. Belum lagi masalah perkara hubungan kerja yang menunggak sebelum pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Panitia Perselisihan Perburuhan Pusat atau daerah, tentunya memiliki potensi besar dalam awal-awal berdirinya Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka diajukan rumusan masalah, bagaimana kedudukan dan fungsi peradilan industrial dalam menyelesaikan sengketa buruh, bagaimana kekuatan hukum pembuktian peradilan industrial dalam menyelesaikan sengketa buruh serta bagaimana implementasi dari peradilan perindustrian berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004.

Untuk melakukan pembahasan atas permasalahan di atas maka dalam penelitian dilakukan penelitian secara kepustakaan dan penelitian kasus. Metode analisis yang dipergunakan adalah metode analisis deskriptif.

Setelah dilakukan pembahasan maka diketahui kedudukan dan fungsi peradilan industrial dalam menyelesaikan sengketa buruh adalah sebagai salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman atau *judicial power* dalam Negara Republik Indonesia dan juga Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Sedangkan fungsinya adalah menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Kekuatan hukum pembuktian peradilan industrial dalam menyelesaikan sengketa buruh dilakukan berdasarkan hukum acara perdata. Pembuktian yang berdasarkan hukum acara perdata dalam pembuktian peradilan industrial sudah berjalan dimana hal ini dibuktikan dengan pengambilan keputusan hakim yang memeriksa perkara peradilan hubungan industrial didasarkan kepada bahan bukti yang dihadirkan oleh pihak-pihak yang bersengketa.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian tingkat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Adapun skripsi ini berjudul **“TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN DI PT. SIANTAR TOP TBK MEDAN (Putusan No. 39/G/2011/PHI/PN Medan)“**.

Di dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima-kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- Allah SWT, yang telah memberikan penulis rahmat dan ilham dalam menyelesaikan skripsi ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.
- Ayahanda **Muhammad Sukirno**, Ibunda **Hj. Jasima**, Kedua Kakak dan Abangku **Tati Nofayanti SH., M. Gigih Safuan**, dan seluruh saudara-saudaraku yang telah membantu dan memberikan dukungannya baik berupa materil maupun morilnya serta selalu mendoakan penulis agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
- Bapak Prof. H. Syamsul Arifin, SH, MH, selaku Dekan pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
- Bapak Zaini Munawir, SH., M.Hum, selaku Kepala Bidang Hukum Perdata Fakultas Hukum

Universitas Medan Area.

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/8/24



- Bapak Taufik Siregar, SH, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing I Penulis.
- Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing II Penulis.
- Bapak dan Ibu Dosen serta semua unsur staf administrasi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
- Rekan-rekan se-almamater di Fakultas Hukum khususnya dan Umumnya Universitas Medan Area.
- Dan teman-teman seperjuangan SPK, Edi Sabana SH., Egbertus JB. SH., dan teman-teman seperjuangan lainnya. Terima kasih untuk semangatnya.

Pada kesempatan ini juga penulis mengucapkan rasa terima-kasih yang tiada terhingga kepada ayahanda dan bunda, semoga kebersamaan yang kita jalani ini tetap menyertai kita selamanya.

Demikianlah penulis hajatkan, semoga tulisan ilmiah penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Agustus 2012

Penulis

**LILI WULANDARI**  
**NPM : 08 840 0056**



## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Dan Pengertian Judul.....	3
B. Alasan Pemilihan Judul.....	4
C. Permasalahan.....	8
D. Hypotesa.....	8
E. Tujuan Pembahasan.....	9
F. Metode Pengumpulan Data.....	10
G. Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB II PENGERTIAN PEKERJA, PENGUSAHA DAN KETENAGAKERJAAN.....</b>	<b>13</b>
A. Pengertian Pekerja.....	13
B. Pengertian Pengusaha.....	16
C. Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	19
D. Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.....	24
<b>BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.....</b>	<b>32</b>



A. Pengertian Perjanjian Kerja.....	32
B. Hubungan Kerja .....	35
C. Perselisihan Hubungan Industrial.....	36
D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	39
<b>BAB IV</b> PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 DALAM KAITANNYA DENGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.....	48
A. Kedudukan dan Fungsi Peradilan Industrial dalam Menyelesaikan Sengketa Buruh.....	48
B. Kekuatan Hukum Pembuktian Peradilan Industrial dalam Menyelesaikan Sengketa Buruh.....	53
C. Implementasi Dari Peradilan Perindustrian Berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 .....	62
<b>BAB V.</b> KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran .....	73

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR LAMPIRAN

### 1. PUTUSAN (NOMOR 39/G/2011/PHI/PN/MEDAN)





## BAB I

### PENDAHULUAN

Penyelesaian perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), belum dapat memenuhi keadilan dari pihak pekerja. Hal tersebut dikarenakan P4D dan P4P merupakan lembaga yang dibentuk oleh Kementerian tenaga kerja dan Transmigrasi (Kemenkertrans). Kemenkertrans merupakan lembaga eksekutif sehingga dengan demikian P4D dan P4P sebagai bagian dari Kemenkertrans melaksanakan sebagian tugas dan fungsi lembaga yudikatif (peradilan).

Berdasarkan keadaan tersebut dan sesuai dengan era reformasi yang semakin berkembang dewasa ini yang pada dasarnya menghasilkan suatu evaluasi terhadap keberadaan P4D dan P4P dan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka diterbitkanlah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada dasarnya mengembalikan fungsi peradilan sebagai lembaga yudikatif yang memiliki kewenangan memeriksa dan memutus perkara-perkara dalam bidang ketenagakerjaan.

Keberadaan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan amanat dari Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur hal-hal

baru, dimana salah satunya yang terpenting adalah dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial ini harus sudah terbentuk pada tanggal 14 Januari 2005.

Sebagai suatu Pengadilan khusus dalam lingkungan Pengadilan Umum maka keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial dalam prakteknya tentunya memiliki kendala dan juga hambatan sarana prasarana dalam memberikan pelayanan hukum di bidang perselisihan perburuhan. Berdasarkan keadaan tersebut pada tanggal 3 Agustus 2005 Pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi Undang-undang.

Berdasarkan uraian di atas maka meskipun membawa perubahan dalam kajian hukum Ketenagakerjaan maka keberadaan Pengadilan Khusus Hubungan Industrial juga masih dalam kondisi yang perlu diperbaiki. Keadaan-keadaan ini tentunya juga menjadi hambatan dalam praktek Pengadilan Hubungan Industrial. Belum lagi masalah perkara hubungan kerja yang menunggak sebelum pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Panitia Perselisihan Perburuhan Pusat atau daerah, tentunya memiliki potensi besar dalam awal-awal berdirinya Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk



mengetengahkan pembahasan dalam bentuk skripsi dengan judul “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan di PT. Siantar Top Tbk Medan (Putusan No. 39/G/2011/PHI Medan)”.

### A. Pengertian dan Penegasan Judul

Sebelum menguraikan lebih jauh tentang judul skripsi ini maka berikut ini akan diberikan pengertian atas judul yang diajukan, yaitu Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan di PT. Siantar Top Tbk Medan (Putusan No. 39/G/2011/PHI Medan).

- Tinjauan Yuridis adalah suatu telaah berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan.
- Pelaksanaan adalah hal yang berhubungan dengan dilaksanakannya suatu hal.<sup>1</sup>
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu undang-undang yang mengatur perihal hubungan ketenagakerjaan.
- Terhadap adalah sisi.<sup>2</sup>
- Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan di PT. Siantar Top Tbk Medan adalah perihal putusannya hubungan kerja yang terjadi di PT. Siantar Top Tbk Medan.

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 2003, hal. 441.

<sup>2</sup> *Ibid*, hal. 671.

- Putusan No. 39/G/2011/PHI/PN Medan merupakan kasus yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat dikatakan pembahasan skripsi ini adalah tentang telaah yuridis pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang terjadi PT. Siantar Top Tbk Medan dengan menelaah kasus Putusan No. 39/G/2011/PHI/PN Medan.

## B. Alasan Pemilihan Judul

Perselisihan perburuhan atau Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam suatu perusahaan.<sup>3</sup>

Jenis PHI meliputi :

1. Perselisihan Hak.
2. Perselisihan kepentingan.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja.
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan pengusaha, pelengkap Sistem Hubungan Industrial Syariah*, Penerbit Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat fak. Hukum USU, Medan, 2007, hal. 89.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hal. 89-90.



Zaeni Asyhadie menjelaskan bahwa mengenai perselisihan perburuhan ini dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan kepentingan (*belangen-geschillen*). Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Perselisihan hak hanya dapat diselesaikan melalui pengadilan umum, sedangkan perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.<sup>5</sup>

Sedangkan dewasa ini kedua jenis perselisihan tersebut hanya dapat diselesaikan melalui mekanisme yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara tidak langsung menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 hampir memiliki kesamaan dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, yang sama mengenai penyelesaian secara wajib dan penyelesaian secara sukarela.<sup>6</sup>

Penyelesaian secara wajib sama-sama harus dimulai dengan musyawarah mufakat antara pihak yang berselisih (*bipartite*) kemudian kalau tidak selesai, baru dilanjutkan ke pegawai-pegawai perantara di kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan seterusnya ke panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah dan pusat, sedangkan penyelesaian secara sukarela adalah melalui

---

<sup>5</sup> Zaeni Asyhadie, *Perselisihan Perburuhan, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal. 166-167.

<sup>6</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 148.

seorang juru atau dewan pemisah yang disebut dengan arbitrase.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 penyelesaian secara wajib juga dimulai dengan bipartite (perundingan antara kedua belah pihak yang berselisih). Kalau perundingan tersebut tidak selesai, baru dilanjutkan secara mediasi oleh seorang mediator yang ada di kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Kemudian kalau juga tidak selesai salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sementara itu, penyelesaian sukarela menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah melalui konsiliator dan arbiter yang dapat dipilih berdasarkan kesepakatan para pihak.

Sebelum keluarnya Undang-undang Hubungan Industrial penyelesaian sengketa perburuhan diatur didalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 melalui peradilan P4D dan P4P. Untuk mengantisipasi penyelesaian dan penyaluran sengketa Buruh dan Tenaga Kerja sejalan dengan tuntutan kemajuan zaman dibuat dan diundangkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai wadah peradilan Hubungan Industrial disamping peradilan umum.

Dalam Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan penutusan hubungan kerja.

4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Adapun susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari :

1. Hakim
2. Hakim ad Hoc
3. Panitera Muda, dan
4. Panitera Pengganti.

Untuk Pengadilan Kasasi di Mahkamah Agung terdiri dari :

1. Hakim Agung
2. Hakim ad Hoc pada Mahkamah Agung ; dan
3. Panitera.

Hukum acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perburuan tersebut adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku dilingkungan Pengadilan Umum, kecuali diatur secara khusus oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta menuggu keputusan Presiden untuk menentukan Tata Cara pengangkatan Hakim Ad Hoc Ketenaga- kerjaan.

Sebelum Undang-Undang ini berlaku secara efektif didaiam masyarakat dalam penyelesaian pemutusan Hubungan Kerja masih memakai KEP/MEN/150 Tahun 2000 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan.



### C. Permasalahan

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian ini nantinya, antara lain :

1. Bagaimana cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial?
2. Apakah ditemukan hambatan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial?

### D. Hipotesa

Suatu keharusan yang harus dipegang oleh peneliti suatu karya ilmiah adalah adanya hipotesa yang merupakan suatu jawaban sementara dari permasalahan yang ada.

Hipotesa digunakan sebagai usaha untuk menemukan alternatif yang terdekat di antara bermacam dugaan yang mendekati kebenaran. Dengan demikian kebenaran suatu hipotesa masih memerlukan pembatasan lagi.

Asri Wijayanti mengatakan, hipotesa adalah suatu dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah atau mungkin juga dapat dipandang sebagai kesimpulan yang sifatnya sangat sementara. Penolakan atau penerimaan hipotesa sangat bergantung kepada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung, 2011, hal. 56.

Dari uraian di atas, yang menjadi hipotesa Penulis adalah sebagai berikut :

1. Cara penyelesaian perselisihan lembaga industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial adalah dengan adanya gugatan pekerja/serikat pekerja. Gugatan perselisihan hubungan industrial dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada PN yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Gugatan tersebut dapat diajukan setelah cara penyelesaian di luar pengadilan (*out of court*) seperti mediasi, konsiliasi dan arbitrase tidak menyelesaikan perselisihan industrial.
2. Hambatan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah perkara yang didominasi oleh perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Keadaan ini disebabkan sulitnya pekerja sebagai pihak yang berpekarra mengajukan pembuktian apabila mengajukan sengketa ke Pengadilan Industrial di luar sengketa pemutusan hubungan kerja.

#### **E. Tujuan Pembahasan**

Setiap pekerjaan pada dasarnya mempunyai tujuan yang ingin dicapai, besar kecilnya tujuan tersebut tergantung pada penelitian yang bersangkutan. Demikian juga halnya di dalam pembuatan Skripsi ini juga mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai di dalam pembahasan nantinya.

Dalam pembuatan Skripsi ini, Penulis mempunyai tujuan pokok antara lain

sebagai berikut :

1. Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Universitas Medan Area, di mana hal ini merupakan kewajiban bagi setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya.
2. Untuk menambah pengetahuan kepada masyarakat tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan PHK Karyawan.
3. Sebagai bentuk sumbangan pemikiran pada dunia ilmu pengetahuan khususnya ilmu hukum tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan PHK Karyawan.

#### **F. Metode Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan Data yang dipergunakan dalam penulisan dan pembahasan Skripsi ini adalah :

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan segala data yang diperlukan berdasarkan sumber-sumber bacaan seperti buku-buku, undang-undang, majalah, koran, dan sumber bacaan lainnya yang berhubungan dengan judul dan pembahasan Skripsi ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara Penulis melakukan penelitian ke



Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan yang bertujuan untuk mengumpulkan data atau bahan yang diperlukan.

## G. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan maksudnya adalah gambaran umum keseluruhan Skripsi ini, di mana Skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dan setiap babnya masih terbagi dalam sub bagian yang lainnya, yaitu :

### BAB I PENDAHULUAN

Yang diuraikan dalam bab ini adalah Tentang Pengertian dan Penegasan Judul, Alasan Pemilihan Judul, permasalahan, Hipotesa, Tujuan Pembahasan, Metode Pengumpulan Data, dan Sistematika Penulisan

### BAB II PENGERTIAN PEKERJA, PENGUSAHA DAN KETENAGAKERJAAN

Yang diuraikan dalam bab ini adalah Pengertian Pekerja, Pengertian Pengusaha, Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan serta Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

### BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Yang diuraikan dalam bab ini adalah Pengertian Perjanjian Kerja, Hubungan Kerja, Perselisihan Hubungan Industrial, serta Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

### BAB IV PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

## DALAM KAITANNYA DENGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Yang diuraikan dalam bab ini adalah Kedudukan dan Fungsi Peradilan Industrial dalam Menyelesaikan Sengkata Buruh, Kekuatan Hukum Pembuktian Peradilan Industrial dalam Menyelesaikan Sengketa Buruh serta Implementasi Dari Peradilan Perindustrian Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini akan diberikan kesimpulan dan saran.



## BAB II

### PENGERTIAN PEKERJA, PENGUSAHA DAN KETENAGAKERJAAN

#### A. Pengertian Pekerja

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 1 angka (2) nya disebutkan, tenaga kerja adalah : setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Istilah pekerja/Buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus, seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di Kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit*, hal. 20.



Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara *blue collar* dengan *white*

13

*collar* semata-mata untuk memecah belah golongan Bumiputra, dimana oleh pemerintah Belanda antara *white collar* dengan *blue collar* diberikan kedudukan dan status yang berbeda. Orang-orang *white collar* dikatakannya adalah orang-orang yang terhormat yang pantang melakukan pekerjaan-pekerjaan kasar, sedangkan orang-orang *blue collar* adalah kuli kasar yang hampir sama kedudukan dengan budak yang harus tunduk dan patuh, hormat kepada orang-orang *white collar*. Disinilah letak kelicikan penjajah Belanda untuk memecah belah bangsa Indonesia sesuai dengan prinsip *de vide et impera*.

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974 istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja.<sup>9</sup> usulan penggantian ini didasari oleh pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandaikan otct. Di samping itu, dengan dipengaruhi oleh Paham *Marxisme*, buruh dianggap suatu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangannya. Oleh karena itu,

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, hal. 20.

penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong royongan dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga perlu diganti dengan istilah baru. Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh karena itu, harus kembali dalam Undang-undang Dasar 1945 yang pada penjelasan Pasal 2 disebutkan bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif”. Jelas disini UUD 1945 menggunakan istilah pekerja untuk pengertian buruh. Oleh karena itu disepakati penggunaan kata pekerja sebagai pengganti kata buruh karena mempunyai dasar hukum yang kuat.

Namun kemudian, dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh.

Sedangkan Halili Toha dan Hari Pramono menjelaskan terdapat pengertian yang berbeda antara pekerja dengan buruh.

Pekerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang biasanya disebut “buruh bebas”, misalnya: dokter yang membuka praktek partikelir, pengacara (advokat), penjual kopi di pinggir jalan, petani yang menggarap sawahnya sendiri. Buruh bebas ini dapat dinamakan swapekerja. Buruh ialah barangsiapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.<sup>10</sup>

Dalam hal-hal tertentu yang tercakup dalam pengertian pekerja/buruh

---

<sup>10</sup> Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hal. 7.

diperluas. Misalnya dalam hal kecelakaan kerja, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 ayat (2) ditentukan bahwa:

Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

## B. Pengertian Pengusaha

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.*, hal. 29.



Menurut ketentuan dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan khususnya pada angka 5 terlihat bahwa pengusaha adalah:

- 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 wilayah Indonesia.

Lalu Husni memberikan definisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organannya.<sup>12</sup>

Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa majikan ialah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberi pekerjaan.<sup>13</sup>

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Lalu bagaimana hubungan hukum antara pengurus perusahaan dengan pemilik perusahaan tersebut.

Menjawab pertanyaan tersebut, perlu sedikit dilihat teori-teori yang terdapat

---

<sup>12</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 24.

<sup>13</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Op. Cit*, hal. 191.

dalam Hukum Dagang. Di dalam bukunya HMN Purwosutjipto disebutkan “adanya pembantu-pembantu dalam perusahaan. Di antara pembantu-pembantu dalam perusahaan ini ada yang disebut pimpinan perusahaan (manajer), yaitu pemegang kuasa pertama dari pengusaha perusahaan”.<sup>14</sup>

Menurut Zaeni Asyhadie, orang yang menjalankan sendiri perusahaan yang bukan miliknya menurut Pasal 1 angka 5 Undang-undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di atas adalah sama dengan pimpinan perusahaan yang dimaksudkan oleh HMN Purwosutjipto. Menurut beliau sifat hubungan hukum yang terjadi antara pemilik perusahaan dengan pengurus (pimpinan perusahaan) adalah sebagai berikut:<sup>15</sup>

1. Hubungan perburuhan, yaitu hubungan yang bersifat subordinasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Yang memerintah dan yang diperintah. Pengurus perusahaan (pimpinan perusahaan dengan sebaik-baiknya), sedangkan pengusaha mengikatkan dirinya untuk membayar upahnya.
2. Hubungan pemberian kuasa, yaitu hubungan hukum yang diatur dalam Pasal 1792 KUH Perdata. Pengusaha (pemilik perusahaan) merupakan pemberi kuasa, sedangkan si pimpinan perusahaan merupakan pemegang kuasa. Pemegang kuasa mengikatkan diri untuk menjalankan perintah pemberi kuasa.

Sedangkan pemberi kuasa mengikatkan diri untuk memberi upah sesuai dengan perjanjian yang bersangkutan.

Selanjutnya yang dimaksudkan dengan perusahaan menurut Pasal 1 angka 6

---

<sup>14</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hal. 30.

<sup>15</sup> *Ibid.*, hal. 30-31.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

1. 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.
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### C. Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang dilakukan pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Kaitannya dengan hukum ketenaga-kerjaan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang lain atau pihak lain. Namun karena ketentuan ini sangat luas maka diadakan pembatasan-pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum ketenaga-kerjaan, yakni sebagai berikut :





Molenaar mengatakan bahwa hukum perburuhan ialah suatu bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.<sup>16</sup>

Levenbach menjelaskan hukum perburuhan ialah hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah suatu pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.<sup>17</sup>

Van Esveld menjelaskan bahwa hukum perburuhan ialah hukum yang meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swa pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawab dan risiko sendiri.<sup>18</sup>

Mok berpendapat bahwa, Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.<sup>19</sup>

Imam Soepomo, berpendapat bahwa, hukum Ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>20</sup>

Dari beberapa perumusan hukum Ketenagakerjaan yang telah diberikan oleh beberapa ahli tersebut di atas dapat dirumuskan beberapa unsur Ketenagakerjaan

---

<sup>16</sup> CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 1986, hal. 311.

<sup>17</sup> *Ibid.*, hal. 311.

<sup>18</sup> *Ibid.*, hal. 311.

<sup>19</sup> *Ibid.*, hal. 311.

<sup>20</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1993, hal. 3.

antara lain :

1. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.
2. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian.
3. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan).
4. Adanya upah.

Perjanjian perburuhan berbeda dengan perjanjian kerja, karena perjanjian perburuhan mengenai syarat-syarat perburuhan harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja tak ada unsur wenang perintah, sedangkan perjanjian kerja penunaian kerja dengan upah serta ada unsur wenang perintah.<sup>21</sup>

Kalau diperhatikan pendapat dari Djumialdji tersebut maka jelas bertentangan dengan pembatasan yang telah disebutkan di atas yakni tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum Ketenagakerjaan, salah satunya adalah orang yang bekerja atas dasar resiko dan tanggung-jawab sendiri, sebab makna dari kata Ketenagakerjaan itu sendiri menunjuk pada suatu kejadian dimana seseorang yang disebut buruh bekerja pada pihak lain yang disebut majikan dengan menerima upah. Jadi jelas bahwa orang bekerja atas resiko dan tanggung-jawab sendiri tidak termasuk dalam hukum Ketenagakerjaan. Karena tidak menunjukkan adanya hubungan antara orang yang satu (buruh) dengan orang lain atau pihak lain (majikan).

Terhadap pendapat Van Esveled, Imam Soepomo berpendapat : Bahwasanya hukum Ketenagakerjaan ini lain halnya dengan hukum tenaga kerja atau hukum

---

<sup>21</sup> FX Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1982, hal. 11.

angkatan kerja dan tidak juga meliputi pekerjaan bebas (diluar hubungan kerja) seperti yang dikemukakan oleh Van Esveld.<sup>22</sup>

Jika dibandingkan dengan hubungan antara seorang penjual dan pembeli barang atau orang yang tukar menukar maka hubungan antara buruh dan majikan sangat berbeda sekali. Orang yang jual-beli barang bebas untuk memperjual-belian barangnya, artinya seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya kalau harga yang ditawarkan tidak sesuai dengan kehendaknya.

Demikian juga halnya dalam tukar-menukar suatu barang yang dimilikinya jika tidak sesuai dengan kehendak masing-masing pihak.

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih jika saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan

---

<sup>22</sup> Imam Soepomo, Op.Cit, hal. 3.



majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Dengan hal tersebut maka tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pihak tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Seperti diketahui tujuan hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan.

Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perUndang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja. Tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis.

Peraturan-peraturan tersebut merupakan perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan itu baik dengan tidak sah atau batalnya perbuatan yang melanggar peraturan tersebut maupun dengan hukuman kurungan atau denda.

Dengan demikian maka hukum ketenagakerjaan dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena hukum ketenagakerjaan itu mengatur pula hubungan antara orang perorangan dalam hal ini antara buruh dengan majikan dimana dalam hubungan kerja yang dilakukan memuat suatu perjanjian yang lazim disebut perjanjian kerja, sedangkan ketentuan mengenai perjanjian ini diatur dalam Buku III KUH Perdata.

Di samping bersifat perdata seperti disebutkan di atas hukum perburuhan juga bersifat publik karena :

- a. Dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah-masalah perburuhan atau ketenagakerjaan, misalnya dalam penyelesaian perselisihan perburuhan atau pemutusan hubungan kerja (PHK) yakni melalui peradilan perburuhan.
- b. Adanya sanksi pidana dalam setiap peraturan perUndang-undangan.

#### **D. Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja**

Untuk melaksanakan pembangunan ini maka tenaga kerja harus bekerja. Pengertian atau makna bekerja menurut penjelasan undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 mempunyai makna banyak, luas dan dalam, yaitu :

1. Ditinjau dari segi perorangan :

Bekerja adalah gerak daripada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara

kelangsungan hidup badaniah maupun rokhaniah.

2. Ditinjau dari segi kemasyarakatan.

Bekerja adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat.

3. Ditinjau dari segi spritual :

Bekerja merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai tenaga Kerja ini adalah merupakan Undang-Undang Pokok di bidang ketenagakerjaan, yang merupakan pokok-pokok untuk menjamin kedudukan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan sosial ekonomi tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi Bangsa Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdiri 18 Bab yang di dalam operasional, undang-undang ini terbagi dalam tiga tahap, yaitu :

1. Pra employment (sebelum memasuki hubungan kerja), aturan pelaksanaannya adalah :

a. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib lapor Ketenagakerjaan di perusahaan.

Dalam rangka pemerintah mengatur penyediaan tenaga kerja dalam kualitas dan kuantitas yang memadai serta untuk memberikan pelayanan



sebaik-baiknya kepada para pencari kerja termasuk penempatan tenaga kerja yang tepat guna, maka diperlukan data mengenai keadaan ketenagakerjaan dari setiap perusahaan.

- b. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang wajib lapor Lowongan pekerjaan.

Setiap pengusaha atau pengurus perusahaan wajib segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Menteri/Pejabat yang ditunjuk untuk itu.

- c. Peraturan Menteri Nomor 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan tenaga Kerja.

Tujuannya agar setiap orang mengadakan perjanjian kerja yang akan dipekerjakan baik di dalam maupun di luar negeri dalam berbagai kegiatan ekonomi atau sebagai seniman, olahragawan atau tenaga ilmiah.

Pengerahan tenaga kerja dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari suatu daerah, atau dari luar negeri dengan memindahkannya dari daerah yang kelebihan tenaga kerja.

- d. Latihan Kerja.

Tugas wewenang dan tanggung-jawab penyelenggaraan latihan kerja diatur di dalam Keputusan Presiden Nomor 34 Tahun 1972 dan Instruksi Presiden No. 15 tahun 1974.

Dengan latihan kerja dimaksudkan untuk menyiapkan tenaga kerja dengan memberikan serta meningkatkan keterampilan dan keahlian guna membentuk

sikap kerja, mutu kerja dan produktivitas kerja.

e. Penempatan tenaga kerja.

Dalam GBHN dinyatakan bahwa perluasan dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan perlindungan tenaga kerja adalah kebijaksanaan yang sifatnya menyeluruh di semua sektor.

Sasaran utama peningkatan perluasan kesempatan kerja di arahkan kepada usaha penanggulangan pengangguran sebagai akibat tingkat pertumbuhan angkatan kerja yang cukup tinggi dibanding pertumbuhan ekonomi yang masih belum seimbang.

Atas dasar itulah penanganan masalah ketenagakerjaan dititikberatkan kepada upaya penempatan kerja melalui jalur-jalur kesempatan kerja sebagai berikut :

- Pendaftaran pengangguran
- Bursa tenaga kerja
- AKAD (Antar Kerja Antar Daerah).
- AKAN (Antar Kerja Antar Negara ).

2. During Employment (dalam hubungan kerja), meliputi :

a. Hubungan Kerja.

Sejak campur tangan pemerintah dalam masalah hubungan kerja, maka hukum ketenagakerjaan yang mengatur semua aspek hubungan ketenagakerjaan bergeser arahnya dari aspek hubungan ketenagakerjaan privat menjadi hubungan publik, akan tetapi tetap menjamin kebebasan tenaga kerja

dalam bidang ketenagakerjaan, seperti memilih bidang kerja yang sesuai.

Perjanjian kerja merupakan pangkal tolak daripada perkembangan hukum ketenagakerjaan dewasa ini dan untuk masa yang akan datang, guna mendewasakan asas demokrasi yang berintikan musyawarah untuk mufakat.

Sekalipun tidak ada kewajiban untuk membuat perjanjian kerja, namun dalam praktek perjanjian kerja dibuat oleh pekerja dan pengusaha untuk terwujudnya kepastian dan keadilan terhadap perjanjian kerja.

Perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha ini sangat diperlukan untuk :

- Memberikan landasan pada jiwa Falsafah Pancasila
- Memberikan arah agar perjanjian kerja benar-benar menciptakan kondisi yang lebih mantap dalam hubungan kerja.
- Agar pihak-pihak yang bersangkutan dapat menikmati suasana serta iklim ketertiban hukum yang berintikan keadilan.

b. Syarat-syarat kerja.

Perjanjian kerja bersama (kesepakatan kerja bersama) adalah merupakan peraturan induk bagi anggota Serikat Pekerja di satu pihak dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha di pihak lain, baik yang telah maupun yang akan diselenggarakan.

Kesempatan kerja bersama (KKB) pada umumnya memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja di kemudian hari.



Di samping KKB, setiap perusahaan yang mempekerjakan 25 orang tenaga kerja atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan. Hal ini tercantum di dalam pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri tenaga Kerja Nomor 2 tahun 1978.

Di dalam membuat peraturan perusahaan, pengusaha harus berkonsultasi dengan karyawan-karyawannya. Peraturan perusahaan ini memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan, dan hal-hal yang dianggap perlu oleh tenaga kerja dan pengusaha untuk dicantumkan di dalamnya.

c. Pengawasan Ketenagakerjaan.

Keberhasilan pengawasan Ketenagakerjaan adalah salah satu faktor yang menentukan bagi terciptanya keserasian kerja antara para pengusaha dan tenaga kerja. Adapun pengawasan Ketenagakerjaan ini telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu :

- Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang pengawasan perburuhan No. 23 tahun 1948 untuk seluruh Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja.
- Peraturan Menteri Nomor 3 tahun 1984 yaitu tentang pengawasan Ketenagakerjaan terpadu.

d. Perselisihan Ketenagakerjaan/PHK.

Melihat lemahnya kedudukan serikat pekerja bila dibandingkan dengan

kedudukan pengusaha maka campur tangan pemerintah dalam menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan sangat diperlukan. Mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan/ketenagakerjaan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957.

Pengusaha yang akan mengadakan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap tenaga kerjanya harus ada izin dari P4 Daerah/P4 Pusat.

Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 ini proses penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dilakukan secara bertahap sebagai berikut :

- Tahap pertama, sedapat mungkin PHK harus dicegah.
- Tahap kedua, bila dengan segala upaya dimana PHK tidak dapat lagi dicegah, maka pengusaha harus merundingkan dengan serikat pekerja atau bersama pekerja/tenaga kerja yang bersangkutan, dalam hal tidak menjadi anggota serikat pekerja.
- Tahap ketiga, apabila perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja atau pekerja/tenaga kerja tidak berhasil, maka pemerintah harus campur tangan dalam penyelesaian perselisihan ini dengan menyerahkan persoalan ini kepada P4 daerah/P4 Pusat untuk diproses dan diputuskan. terhadap putusan P4 Pusat ini merupakan upaya terakhir dalam penyelesaian perselisihan dan hanya dapat dicampuri oleh Menteri Tenaga Kerja berupa penundaannya, demi kepentingan umum/nasional.

### 3. Post Employment (Sesudah Bekerja).

Yang dimaksud dengan Post Employment ini antara lain Tabungan Hari Tua/Pensiun, yang merupakan bagian dari Program jaminan Sosial Tenaga Kerja

Program jaminan Sosial tenaga kerja ini secara keseluruhan meliputi Asuransi Kecelakaan Kerja, Tabungan Hari Tua dan Asuransi Kematian.

Iuran Pembangunan Hari Tua ditanggung secara bersama – sama antara tenaga kerja dengan pengusaha /perusahaan. Besarnya iuran tabungan hari tua untuk masing-masing adalah,

- a. Iuran dari pengusaha sebesar 1,5% dari upah tiap bulan
- b. Iuran dari tenaga kerja sebesar 1% dari upah tiap bulan

Dengan demikian perusahaan diberikan wewenang untuk melakukan pemotongan terhadap upah tenaga kerjanya sebesar 1% dari upahnya, dan bersama-sama dengan iuran dari perusahaan tersebut (1,5%) dibayarkan oleh pengusaha kepada Badan Penyelenggara / ASTEK.

Tabungan hari tua ini dibayarkan oleh perusahaan kepada tenaga kerja dalam hal :

- a. Tenaga Kerja yang bersangkutan mencapai usia 55 Tahun,
- b. Tenaga kerja yang bersangkutan mengalami cacat total/tetap menurut keterangan dokter yang ditunjuk oleh perusahaan.

Dalam hal tenaga kerja tersebut meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 tahun, maka tabungan hari tua itu dibayarkan kepada ahli warisnya.



## BAB III

### TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

#### A. Pengertian Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh.

Hubungan kerja terjadi karena ada perjanjian kerja antara buruh dan majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan dan pihak buruh mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan majikan. Di dalam Hukum Perburuhan di Indonesia ada beberapa peraturan yang mengatur perjanjian kerja antara lain dikemukakan seperti di bawah ini:

1. Pasal 1601 a dan Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1601 a KUH Perdata).

2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini adalah undang-undang baru di bidang ketenagakerjaan yang mencabut semua peraturan tentang ketenagakerjaan. Undang-undang ini disahkan di Jakarta pada tanggal 25 Maret 2003 dan dimuat

dalam lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Dalam Pasal 1 (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Bagi perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak.<sup>23</sup>

Undang-undang hanya menetapkan jika ada biaya surat dan biaya tambahan lainnya di dalam perjanjian kerja maka harus dipikul oleh majikan. Perjanjian kerja adalah penting dibuat secara tertulis, agar masing-masing pihak tahu tentang apa-apa yang menjadi kewajiban maupun haknya. Di dalam prakteknya banyak kenyataan bahwa perjanjian kerja itu terkadang dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga isinya menguntungkan pihak-pihak majikan, dan buruh karena hanya berkeinginan bekerja maka perjanjian yang sedemikian itu biasanya disetujui. Jika timbul perselisihan antara dua pihak, maka majikan dapat berada di atas angin, sementara buruh karena kurang hati-hatiannya maka akan tetap pada pihak yang kalah.

Oleh karenanya maka peraturan pemerintah di dalam membuat kebijakan dasar tentang pembuatan perjanjian kerja ini adalah sangat diperlukan. Untuk menentukan serta membuat kepastian hukum di dalam masalah perburuhan ini.

---

<sup>23</sup> Iman Soepomo, *Op.Cit*, hal. 55.

Selain memuat pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga ada mengatur tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, yang merupakan dasar hukum perjanjian kerja secara *outsourcing*. Hal ini ditemukan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
  - a. Jangka waktu; atau
  - b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Dari isi Pasal 56 di atas dapat dimengerti bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dikenal dalam prakteknya sebagai perjanjian kerja secara *outsourcing*, dimana dalam isi perjanjian tersebut pekerjaan yang diperjanjikan kepada tenaga kerja waktunya terbatas sesuai dengan kesepakatan yang dibuat.

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Sebagaimana layaknya suatu perjanjian kerja, maka perjanjian kerja secara



*outsourcing* juga dimuat secara tertulis dengan tulisan dan isi tulisan yang dapat dimengertian oleh pekerja dan pengusaha yaitu dalam Bahasa Indonesia. Sedangkan apabila perjanjian tersebut dibuat tidak berdasarkan bahasa Indonesia maka dikhawatirkan adanya kesalahan dalam pemahaman isi perjanjian kerja secara *outsourcing* tersebut.

## B. Hubungan Kerja

Pada dasarnya, hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.<sup>24</sup>

Selanjutnya Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari

---

<sup>24</sup> Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hal. 10.

perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.<sup>25</sup>

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:

1. Pembuatan Perjanjian Kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja)
2. Kewajiban Pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut)
3. Kewajiban Pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah)
4. Berakhirnya Hubungan Kerja
5. Cara Penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan

### C. Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (22) menyebutkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Bunyi Pasal 1 angka 22 tersebut di atas sama isinya dengan apa yang diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

---

<sup>25</sup> Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, BPHN, Jakarta, 1996, hal. 32.

Perselisihan hubungan industrial adalah suatu hal yang lumrah dalam dunia usaha. Karena manusia sebagai makhluk sosial selalu mengadakan interaksi dengan manusia lainnya, maka merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Karena merupakan sesuatu yang lumrah, maka yang penting adalah bagaimana meminimalisasi atau mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan eksese-eksese negatif. Demikian halnya dalam bidang ketenagakerjaan, meskipun para pihak yang terlibat di dalamnya sudah diikat dengan perjanjian kerja namun terjadi konflik tetap tidak dapat dihindari.

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 maka dapat dilihat bahwa perselisihan hubungan industrial tersebut terjadi karena:

1. Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau SP/SB karena adanya perselisihan mengenai hak.
2. Karena adanya perselisihan kepentingan.
3. Karena adanya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
4. Karena adanya perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan.<sup>26</sup>

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama dilakukan di perusahaan, wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui

---

<sup>26</sup> Thoga M. Sitorus, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi)*, Bina Media Perintis, Medan, 2007, hal. 79.



perundingan bipartit yaitu penyelesaian melalui musyawarah untuk mencapai mufakat paling lama 30 hari sejak dimulainya perundingan. Apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan risalah/bukti perundingan.

Setelah menerima bukti-bukti pencatatan secara lengkap, instansi Ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada pihak-pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, suatu badan independen di luar instansi Ketenagakerjaan yang terdaftar dan ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam hal para pihak yang berselisih tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, instansi Ketenagakerjaan menyerahkan perkaranya kepada mediator yang berada di setiap kantor Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan diupayakan dapat selesai di tingkat mediator untuk menghindari menumpuknya perkara di Pengadilan Hubungan Industrial. Bila tercapai kesepakatan melalui mediasi dibuat Perjanjian Bersama disaksikan mediator dan didaftarkan ke Pengadilan Negeri untuk membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak untuk dijawab, anjuran diterima atau ditolak, bila ditolak para pihak dapat melanjutkan ke Pengadilan Negeri.

Putusan Pengadilan Negeri, khusus mengenai perkara perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP/SB merupakan putusan akhir dan bersifat

tetap. Sedangkan putusan mengenai perselisihan hak dan PHK mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung. Jadi dalam perkara ini tidak dikenal adanya banding ke Pengadilan Tinggi tetapi langsung kasasi ke MA. Waktu penyelesaian di PN 50 hari kerja dan MA 30 hari kerja. Keseluruhan penyelesaian/penanganan PHI dari Bipartit di Perusahaan sampai putusan Mahkamah Agung memakan waktu sangat singkat yaitu 140 hari dan akan bertambah lagi waktunya bila Polisi ikut menanganinya.

#### **D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan hubungan industrial terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI).

Sebelum mencapai tahap atau tingkat Pengadilan PHI dapat ditempuh tahap-tahap awal atau alternatif yang terdiri dari :

1. Lembaga Bipartit,
2. Mediasi,
3. Konsiliasi, dan
4. Arbitrase.<sup>27</sup>

Adapun tahap-tahap sebagaimana disebutkan di atas dapat dapat diuraikan

---

<sup>27</sup> Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta, 2005, hal. 12.

sebagai berikut:

### 1. Lembaga Bipartit

Lembaga Bipartie adalah suatu bentuk perundingan antara pekerja/buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian secara musyawarah ini juga diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 136 ayat (1) yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh secara amusyawah untuk mufakat. Dan dalam ayat 2 menyebutkan bahwa dalam hal penyelesaian secara muswarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Lembaga bipartit terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di Lembaga Bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesi. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di Lembaga Bipartit ditetapkan secara proporsional.

Semua jenis perselisihan diupayakan diselesaikan di Lembaga Bipartit. Kesepakatan atau kompromi yang di Lembaga Bipartit dirumuskan dalam bentuk Persetujuan Bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu



pihak tidak melaksanakan Persetujuan Bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan PHI di Pengadilan Negeri setempat tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang.<sup>28</sup>

Walaupun tidak diatur secara khusus dalam Undang-Undang Serikat-Serikat Pekerja di satu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi Antar Serikat Pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikannya di Lembaga Bipartit yang telah ada.

Penyelesaian secara bipartit ini wajib dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Proses bipartit ini harus selesai dalam waktu 30 hari, dan jika melewati 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Jika perundingan mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak. Perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama dan jika tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan.

---

<sup>28</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta 2004, hal. 71.

## 2. Mediasi oleh Mediator

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui muswarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Jadi mediasi ini merupakan lembaga yang berwenang menyelesaikan segala jenis perselisihan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini dilakukan di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota atau dengan kata lain yang menjadi mediator adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja.

Pada instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja.

Perbedaannya dengan UU Nomor 22 Tahun 1957 adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu, maka berdasarkan UU PPHI (selain perselisihan hak), pihak dinas tenaga kerja terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi), jika para pihak tidak menetapkan pilihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka penyelesaian kasus akan dilimpahkan kepada mediator.

Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di Kantor

Pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.<sup>29</sup>

Dalam 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian segera paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli.

Bila pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih diketahui oleh mediator.

Bila pengusaha dan atau pekerja tidak mencapai kesepakatan, dalam paling lama 14 hari setelah sidang mediasi pertama, mediator harus sudah membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Kemudian dalam 14 hari setelah menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada mediator menyatakan menyetujui atau menolaknya.

Bila pihak-pihak yang berselisih menocrima anjuran mediator, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama. Bila anjuran tertulis ditolak, maka pihak yang menolak mengajukan gugatan kepada Pengadilan PHI setempat. Untuk itu mediator menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam 5 hari kerja.

Dengan demikian seluruh proses mediasi diselesaikan paling lama dalam 40

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, hal. 72





hari kerja.

Telah dijelaskan sebelumnya dalam perundingan bipartit, jika para pihak gagal menyelesaikannya secara bipartit maka para pihak harus mencatatkan hal tersebut dan kemudian instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

### 3. Konsiliasi oleh Konsiliator

Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Daftar konsiliator untuk satu wilayah kerja disediakan di kantor Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta konsiliator dari daftar konsiliator setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka mengenai kepentingan atau PHK.<sup>30</sup>

Sama halnya dengan mediator, konsiliator harus menghimpun informasi yang diperlukan dalam 7 hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat

---

<sup>30</sup> Lalu Husni, Hubungan Kerja, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal. 51.

pada hari kedelapan sudah memulai usaha konsiliasi. Paling lambat dalam 14 hari sesudah sidang konsiliasi pertama, kesepakatan pengusaha dan pekerja sudah dirumuskan dalam Perjanjian Bersama, atau bila pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis. Pengusaha dan pekerja harus menyampaikan pernyataan menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam 14 hari. Bila kedua pihak menerima anjuran, Perjanjian Bersama untuk itu diselesaikan dalam 5 hari. Bila pengusaha atau pekerja menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke Pengadilan PHI.

Secara keseluruhan, konsiliator harus menyelesaikan satu kasus perselisihan maksimum dalam 40 hari. Dalam proses konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli. Pemerintah membayar honorarium konsiliator, serta biaya perjalanan dan akomodasi saksi dan saksi ahli.

#### 4. Arbitrase oleh Arbiter

Kata arbitrase berasal dari kata *arbitrare* (Latin), *arbitrage* (Belanda dan Perancis), *arbitration* (Inggris), yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu menurut kebijaksanaan atau damai oleh arbiter atau wasit.

Pasal 1 (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan : Arbitrase adalah cara penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan yang didasarkan pada Perjanjian Arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Sanusi Bintang mengutip pendapat R. Subekti yang mengartikan arbitrase

adalah penyelesaian atau pemutusan untuk seorang hakim atau para hakim berdasarkan persetujuan bahwa para pihak akan tunduk pada atau menaati keputusan yang diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.<sup>31</sup>

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 orang arbiter, dalam 3 hari masing-masing pihak dapat menunjuk seorang arbiter, dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbiter.

Sama halnya dengan juru atau dewan pemisah dalam UU Nomor 22 tahun 1957, arbiter menurut UU PPHI ini harus memenuhi syarat tertentu yang oleh pemerintah dan terdaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan.

Dalam kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan dipilih dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase.

Arbiter pertama-tama mengupayakan penyelesaian secara bipartit. Bila penyelesaian berhasil, arbiter membuat akte perdamaian. Bila kedua pihak-pihak tidak mencapai titik perdamaian, arbiter melanjutkan sidang-sidang kedua belah pihak

---

<sup>31</sup> Sanusi Bintang dan Dahlan, *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 118.



dan bila perlu mengundang saksi. Secara keseluruhan, arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih, arbiter hanya dapat memperpanjang waktu penyelesaian paling lama 14 hari kerja.

Putusan arbitrase merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan keputusan arbitrase.

Dalam paling lama 30 hari sejak keputusan arbiter, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung, hanya apabila :

1. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan ternyata diakui atau terbukti palsu;
2. Pihak lawan terbukti secara sengaja menyembunyikan dokumen yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan;
3. Keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan;
4. Putusan melampaui kewenangan arbiter;
5. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Kedudukan dan fungsi peradilan industrial dalam menyelesaikan sengketa buruh adalah sebagai salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman atau *judicial power* dalam Negara Republik Indonesia dan juga Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Sedangkan fungsinya adalah menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
2. Implementasi dari peradilan perindustrian berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 sudah berjalan dan dalam prakteknya perkara yang diperiksa didominasi oleh perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Keadaan ini disebabkan sulitnya pekerja sebagai pihak yang berpekar mengajukan pembuktian apabila mengajukan sengketa ke Pengadilan Industrial di luar sengketa pemutusan hubungan kerja.

#### B. Saran

1. Kepada instansi pengadilan hendaknya dapat menghilangkan pelaksanaan kutipan biaya untuk beracara di luar yang ditetapkan oleh Undang-undang

khususnya dalam Pengadilan Khusus Peradilan Hubungan Industrial.

2. Kepada para hakim yang memutus perkara perselisihan hubungan industrial hendaknya dapat melakukan tugasnya secara lebih manusiawi dengan mengedepankan semangat keadilan.





Retnowulan Sutantio, dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*, Mandar Maju, Bandung, 2002.

Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan pengusaha, pelengkap Sistem Hubungan Industrial Syariah*, Penerbit Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat fak. Hukum USU, Medan, 2007.

Sanusi Bintang dan Dahlan, *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1998.

Thoga M. Sitorus, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi)*, Bina Media Perintis, Medan, 2007.

Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, BPHN, Jakarta, 1996.

Zaeni Asyhadie, *Perselisihan Perburuhan, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

\_\_\_\_\_, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

## **B. PerUndang-undangan:**

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perseiiisian Hubungan Industrial

Undang-undang No. 2 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menjadi Undang-undang

## **C. Internet:**

Charly Silaban, "Jelang Dua Tahun PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) Kelemahan Hukum Disoroti", <http://www.google.phi>.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku/Literatur

Asri Wijayanti, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung, 2011.

CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 1986.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 2003.

Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Meringing*, PPMI, Jakarta, 2005.

FX Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1982.

Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.

Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992.

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1993.

K. Wantjik Saleh, *Hukum Acara Perdata*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2000.

Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta 2004.

\_\_\_\_\_, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

Moh. Taufik Makarao, *Pokok-Pokok Hukum Acara perdata*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004.

M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.

Dyah Pitaloka, “Menyongsong Lahirnya Pengadilan Hubungan Industrial”,  
[www.pemantauperadilan.com](http://www.pemantauperadilan.com).

Tempo Interaktif, “Kasus PHK Dominasi Peradilan Hubungan Industrial”,  
<http://www.Google.PPHI>.

