

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Uraian Teori

Dalam pembahasan penulisan skripsi ini tentunya dibutuhkan suatu kondisi teori-teori yang mendukung di dalam mengkaji masalah berakhirnya hubungan kerja karena pekerja yang mengundurkan diri sebagai akibat dari hubungan kerja. Adapun uraian teori dalam penulisan skripsi ini yaitu menggunakan teori Kepastian Hukum yang akan diuraikan dibawah ini :

Hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia *Deliberatif*. Undang-undang yang berisi peraturan-peraturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan peraturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.<sup>7</sup>

Hukum harus mengandung tiga nilai identitas, yaitu sebagai berikut :<sup>8</sup>

1. Asas kepastian hukum (*Rechtmatigheid*). Asas ini meninjau dari aspek yuridis.

---

<sup>7</sup> Peter mahmud marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, Hlm. 158.

<sup>8</sup> Skripsisifathukum.blogspot.co.id/2015/01teori-kepastian-hukum.html?m=1, Diakses Pada Hari Minggu Tanggal 11 Januari 2015.

2. Asas keadilan hukum (*Gerechtigheit*). Asas ini meninjau dari sudut filosofis dimana keadilan adalah kesamaan untuk semua orang di depan pengadilan.
3. Asas kemanfaatan hukum (*Zweckmatigheid* atau *doelmatigheid* atau *utility*).

Tujuan hukum yang mendekati realistik adalah kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Kaum positivisme lebih menekankan pada kepastian hukum, sedangkan kaum fungsionalis mengutamakan kemanfaatan hukum, dan sekiranya dapat dikemukakan bahwa "*summum ius, summa injuria, summa lex, summa crux*" yang artinya adalah hukum yang keras dapat melukai, kecuali keadilan yang dapat menolongnya, dengan demikian kendati pun keadilan bukan merupakan tujuan hukum satu-satunya akan tetapi tujuan hukum yang paling substantif adalah keadilan.

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian yaitu :<sup>9</sup>

1. Adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. dan
2. Berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.

Kepastian hukum ini berasal dari ajaran yuridis-dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum

---

<sup>9</sup>*Ibid.*

tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.<sup>10</sup> Untuk mendukung pembahasan teori tersebut diatas maka dibawah ini akan diuraikan materi-materi yang terkait dengan pembahasan skripsi ini, yaitu sebagai berikut :

### **2.1.1. Pengertian Perjanjian Kerja**

#### **A. Menurut KUH Perdata**

Perjanjian kerja dalam Bahasa Belanda yaitu *Arbeidsoverenkoms*, adalah perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri dengan mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Menurut Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.<sup>11</sup>

Dalam perumusan Pasal 1601 a KUH Perdata kurang lengkap karena disini yang mengakibatkan diri hanyalah buruh, mengakibatkan diri untuk dibawah pimpinan pihak yang lainnya, yaitu majikan (pengusaha). Padahal pada

---

<sup>10</sup>*Ibid.*

<sup>11</sup> KUH Perdata Pasal 1601a.



tiap perjanjian yang memiliki dua pihak, yang mengakibatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan.

## **B. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 14 memberikan pengertian yakni :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Wiwiho Soedjono menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorangan pada suatu pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah.<sup>12</sup> Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapat upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.<sup>13</sup>

Apabila ditelaah perjanjian kerja sebagaimana dimuat pada Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka Imam Supomo sebagai mana dikutip Saiful Anwar terlihat bahwa ketentuan tersebut menunjukkan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu, sehingga dapat dilakukan dengan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditanda tangani oleh

---

<sup>12</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1983, Hlm. .9.

<sup>13</sup> Lalu Husni, *Hubungan Kerja Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, Hlm. 51.

kedua belah pihak.<sup>14</sup> Menurut penjelasan Pasal 51 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun dijelaskan pula oleh Saiful Anwar “melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan”. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sebaiknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis.

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

Selain memuat perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 Angka 14, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga ada mengatur tentang perjanjian kerja untuk jangka 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 :

---

<sup>14</sup> Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha Pelengkap Hubungan Industrial Syariah*, Penerbit Kelompok Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum USU, Medan, 2007, Hlm. 45.

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 dasar :
  - a. Jangka waktu, atau
  - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dimengerti bahwa pengertian kerja untuk waktu tertentu dikenal dalam praktiknya anatar lain dilakukan secara *outsourcing*, dimana dalam isi perjanjian tertentu pekerjaan yang diperjanjikan kepada tenaga kerja waktunya terbatas sesuai dengan kesepakatan yang dibuat.

*Outsourcing* adalah sumber daya atau tenaga kerja disediakan oleh perusahaan jasa ketenagakerjaan untuk keperluan perusahaan pengguna tenaga kerja. Kegiatan *outsourcing* dilakukan melalui pemborongan pekerjaan untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau diluar kegiatan usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi pekerja, usaha tenaga pengamanan dan perminyakan serta usaha penyediaan angkutan kerja.<sup>15</sup>

Menyimak perjanjian kerja menurut KUHP Perdata seperti tersebut diatas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “dibawah perintah pihak lain”, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha

---

<sup>15</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan*, DSS Publising, Jakarta, 2007, Hlm. 32.



adalah hubungan bawahan dan atasan (*subordinasi*), pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi member perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri. Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

### **2.1.2. Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja**

Para pihak dalam perjanjian kerja terdiri dari 2 (dua) yaitu majikan (pengusaha) dan buruh (pekerja). Kedua belah pihak inilah yang berhubungan dalam perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban secara bertimbal balik. Dengan demikian maka dijelaskan kewajiban buruh menjadi hak pengusaha dan kewajiban pengusaha menjadi hak menjadi hak buruh.

Menurut Halili Toha dan Hari Pramono, “kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk majikan/pengusaha”.<sup>16</sup> Hal ini menjelaskan pekerja memiliki kewajiban dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh majikan. Selain kewajiban tersebut maka tenaga kerja juga berhak untuk :

1. Mendapatkan upah dan gaji sesuai yang diperjanjikan dan yang ditetapkan dalam perundang-undangan.
2. Mendapatkan perlindungan dan kesejahteraan kerja.
3. Mendapat keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Memperoleh waktu istirahat, cuti dan lain sebagainya.
5. Memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.<sup>17</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 5 menyatakan dalam arti kata majikan 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.

---

<sup>16</sup> Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1997, Hlm. 51.

<sup>17</sup>*Ibid*, Hal. 52.



- 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.

Pengusaha sebagaimana disebutkan diatas memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja dan secara bertimbal balik pula pengusaha berhak untuk memperoleh hasil kerja dari para pekerjanya.

#### **A. Pengertian Pekerja**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka (2) disebutkan, tenaga kerja adalah setiap orang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

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

Istilah pekerja atau buruh muncul sebagai istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda. Dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja keras seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengajarkan pekerjaan halus, seperti pegawai administrasi yang biasa duduk dimeja disebut dengan *white collar* (berkerah

putih). Biasa orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.<sup>18</sup>

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

Awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974 istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja.<sup>19</sup> Usulan pergantian ini didasari oleh pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknik biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Oleh karena itu, harus kembali dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang ada 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

---

<sup>18</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm. 20.

<sup>19</sup>*Ibid.*

penggunaan kata pekerja sebagai pengganti kata buruh karena mempunyai dasar hukum yang kuat.

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

## **B. Pengertian Pengusaha**

Pengertian pengusaha adalah orang perseorangan, badan hukum atau badan-badan hukum 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 Tahun 2013 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>20</sup>

Kamus besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa majikan ialah pengusaha suatu perusahaan atau orang yang memberi pekerjaan.<sup>21</sup>

Orang yang menjalankan sendiri perusahaan yang bukan miliknya menurut Pasal 1 Angka (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatas adalah sama

---

<sup>20</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.* Hal. 29

<sup>21</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa Edisi Keempat Departemen Pendidikan Nasional, 2008, Jakarta, Hlm.191.



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 :

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 member upah sesuai dengan perjanjian yang bersangkutan.<sup>22</sup>

Pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan disamakan dengan pengusaha).

### **2.1.3. Bentuk Dan jangka Waktu Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan tertulis (Pasal 51 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

---

<sup>22</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.* Hal. 30-31.

Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidak mampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan.<sup>23</sup>

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan,
- d. Tempat pekerjaan,
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran,
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
- g. Mulai dan jangka waktu perjanjian kerja dibuat,
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja,
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya atau selainnya pekerjaan tertentu.

---

<sup>23</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, Hlm. 59.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu hanya dibuat secara tertulis (Pasal 57 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.

Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau perajakan.

#### **2.1.4. Perselisihan Hubungan Kerja**

Perselisihan hubungan kerja adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang dapat terjadi karena perbedaan



dalam melaksanakan dan menafsirkan undang-undang, perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pada umumnya, setiap perselisihan yang disebutkan di atas dapat diserahkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, sebelum mengangkat kasus ke Pengadilan, terdapat beberapa langkah awal atau solusi alternatif yang harus dilakukan terlebih dahulu, melalui: negosiasi bipartit, mediasi, konsiliasi. Metode lain untuk penyelesaian perselisihan adalah melalui arbitrase yang keputusannya bersifat final dan mengikat.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Pasal 1 angka (22) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri secara historis pengertian “Perselisihan hubungan industrial” sebelumnya disebut sebagai “Perselisihan Perburuhan” yang didefinisikan sebagai pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat- syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan. (Pasal 1 ayat 1 huruf c Undang-Undang No. 22 Tahun 1957) Melalui Kepmen Tenaga Kerja No. Kep 15 A/Men/1994, istilah “perselisihan Buruh” diganti menjadi “Perselisihan hubungan industrial . Perselisihan industrial”.

Hubungan Industrial Adalah suatu Sistem atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, unsur karyawan dan pemerintah yang didasarkan *differences* nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia, (Pasal 1 Ayat (22) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Pelaksanaan Hubungan Industrial tersebut diatur *hearts* bentuk ketentuan, baik ketentuan normatif maupun ketentuan perundangan yang berlaku.

Ketentuan normatif adalah segala ketentuan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya hubungan industrial yang telah disepakati diposkan karyawan dan pengusaha. Ketentuan normatif tersebut tidak boleh kurang dari standar minimal yang diatur *hearts* ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku, misalnya; ketentuan perihal upah propinsi minimal (UMP), lembur tunjangan, tunjangan kesehatan dan lain-lain.

Perselisihan hubungan industrial, yaitu suatu kondisi dimana terdapatnya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dengan karyawan karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau perjanjian Kerjasama.

#### **2.1.5. Penyebab Terjadinya Perselisihan Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam melaksanakan hubungan kerja terkadang terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam hubungan kerja dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja adalah

pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) mengatur bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

1. Melakukan penipuan, pencurian dan penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau di lingkungan kerja;
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;



8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pembuktian bahwa pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

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

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan sebagai berikut:

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 perundangundangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah 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 pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan mengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan tersebut di atas adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.<sup>24</sup>

Penyebab – penyebab perselisihan hubungan kerja antara lain :

1. Komunikasi : salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang mendua dan tidak lengkap, serta gaya konsisten.
2. Struktur : pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan–kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk

---

<sup>24</sup> <http://www.hukumtenagakerja.com/sebab-sebab-terjadinya-pemutusan-hubungan-kerja>, Di akses pada tanggal 1 April 2015.

memperebutkan sumber daya–sumber daya yang terbatas, atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mereka.

3. Pribadi : ketidaksesuaian tujuan atau nilai–nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.<sup>25</sup>

#### **2.1.6. Akibat Terjadinya Perselisihan Hubungan Kerja**

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa dalam mengatasi berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan yang terjadi harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila.

Terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri, oleh karena itu yang penting dilakukan adalah bagaimana cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.

Menurut Zeni Asyhadie (Zainal Asikin, 2004:201-202) bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurangan pada umumnya berkisar pada masalah :

- a. Pengupahan;
- b. Jaminan sosial;

---

<sup>25</sup> [http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/03/konflik-kerja-definisi-jenis-dan\\_10.html](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/03/konflik-kerja-definisi-jenis-dan_10.html), Di akses pada tanggal 1 April 2015.



- c. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian;
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban;
- e. Adanya masalah pribadi.<sup>26</sup>

Menurut Charles D. Drake (Lalu Husni, 2005 : 41-42) bahwa perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena :

- a. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan.

Hal ini tercermin dari tindakan-tindakan pekerja/ buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum, misalnya pengusaha tidak mempertanggungjawabkan buruh/ pekerjanya pada program jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.

- b. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda.

Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh :

---

<sup>26</sup> Zaeni Asyhadi, *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Hlm. 201.

- a. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan, misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, menurut pengusaha buruh/ pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut buruh / serikat buruh bahwa hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.
- b. Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/ serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transportasi, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujui.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 bahwa : “Perselisihan hubungan industrial adalah 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat di bagi dalam 4 macam atau jenis perselisihan, yaitu :

#### **a. Perselisihan Hak**

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Menurut

pendapat Lalu Husni (2005:43) bahwa : “Berdasarkan pengertian di atas, jelaslah bahwa perselisihan hak (*rechtsgeschil*) merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku”.<sup>27</sup>

#### **b. Perselisihan Kepentingan**

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Perselisihan kepentingan menurut Iman Soepomo (Lalu Husni, 2005:44-45) terjadi karena “ ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Sedangkan menurut Mumuddi Khan (Lalu Husni, 2005:45) perselisihan kepentingan (*interest disputes*) adalah : “*Involve disagreement over the formulation of standars terms and condition of employment, as exist in a deadlock in collective bergaining negotiations*”.<sup>28</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dilihat adanya perbedaan antara perselisihan hak dengan perselisihan kepentingan, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumannya baik yang ada dalam peraturan perundang-

---

<sup>27</sup> Lalu Husni, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*”, *Op. Cit.*, Hlm. 43.

<sup>28</sup>*Ibid*, Hlm. 45.



undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan/ atau perubahan terhadap substansi hukum yang telah ada.

### c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Selain perselisihan hak dan kepentingan dalam hubungan industrial juga dikenal adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Perselisihan PHK berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah : “Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja/ buruh tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja/ buruh sudah tidak dapat lagi bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja/ buruh karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/ buruh.<sup>29</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja serta dasar-dasar yang dapat dijadikan alasan PHK, termasuk larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

---

<sup>29</sup> <https://atikaic.wordpress.com/2013/04/30/jenis-perselisihan-hubungan-industrial-pancasila/>, Di akses pada tanggal 1 April 2015.

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 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 pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Pekerja/ buruh yang mengadakan 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, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Selain adanya larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan-alasan tersebut di atas, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga diatur tentang alasan yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja/ buruh dengan alasan pekerja/ buruh melakukan kesalahan berat, yaitu :

1. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang atau uang milik pengusaha atau milik teman sekerja dan atau milik teman pengusaha;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di tempat kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;



6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

Terhadap pekerja yang terbukti melakukan kesalahan berat seperti tersebut, kepadanya tidak diberikan uang pesangon. Namun demikian, pekerja yang bersangkutan berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

PHK juga dapat diajukan oleh pekerja/ buruh kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
2. Membujuk dan/ atau menyuruh pekerja/ buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
5. Memerintahkan pekerja/ buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau;
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/ buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Dalam hal keputusan hubungan kerja terjadi berdasarkan alasan sebagaimana disebutkan di atas, pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

**d. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 khususnya dalam Pasal 1 angka 5 disebutkan bahwa Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah : “Perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat pekerja/ serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat-pekerjaan”.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi, dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/ buruh, sehingga jumlah serikat pekerja/ buruh di suatu perusahaan tidak dibatasi. Dengan semakin bertambahnya jumlah serikat pekerja/ serikat buruh, maka perselisihan antar sesama serikat pekerja/ serikat buruh juga semakin besar potensi untuk terjadi, hal ini menurut Lalu Husni (2005:52) dapat terjadi dalam hal : “Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pihak pengusaha , serikat pekerja/buruh yang satu mengklaim bahwa dirinya yang berwenang membuat perjanjian tersebut dengan pihak pengusaha, sementara serikat pekerja/ buruh yang lain juga mengatakan hal yang sama”.

Faktor lain yang juga dapat menjadi penyebab terjadinya perselisihan antar serikat pekerja/buruh adalah masalah keanggotaan dari masing-masing serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

### 2.1.7. Jenis Perselisihan Dengan Berakhirnya Hubungan Kerja

Penyelesaian hubungan industrial diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHI). Yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>30</sup>

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang PHI, jenis-jenis hubungan industrial meliputi:

#### 1. Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama. Contohnya;

- (i) Dalam Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan perjanjian kerja;
- (ii) Ada kesepakatan yang tidak dilaksanakan; dan
- (iii) Ada ketentuan normatif tidak dilaksanakan.

---

<sup>30</sup> <http://www.hukumtenagakerja.com/jenis-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/>. Di akses pada tanggal 1 April 2015.



## 2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, atau PP, atau PKB. Contohnya: kenaikan upah, transpor, uang makan, premi dana lain-lain.

## 3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Contohnya; ketidaksepakatan alasan PHK dan perbedaan hitungan pesangon.

## 4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi, dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/ buruh, sehingga jumlah serikat pekerja/ buruh di suatu perusahaan tidak dibatasi.

Dengan semakin bertambahnya jumlah serikat pekerja/ serikat buruh, maka perselisihan antar sesama serikat pekerja/ serikat buruh juga semakin besar potensi untuk terjadi, hal ini menurut Lalu Husni (2005:52) dapat terjadi dalam

hal : “Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pihak pengusaha , serikat pekerja/ buruh yang satu mengklaim bahwa dirinya yang berwenang membuat perjanjian tersebut dengan pihak pengusaha, sementara serikat pekerja/ buruh yang lain juga mengatakan hal yang sama”.

Faktor lain yang juga dapat menjadi penyebab terjadinya perselisihan antar serikat pekerja/ buruh adalah masalah keanggotaan dari masing-masing serikat pekerja/ buruh dalam satu perusahaan.<sup>31</sup>

Yang menjadi Permasalahan dari pembagian jenis Perselisihan tersebut diatas adalah bahwa Undang-Undang PPHI tidak mengatur secara tegas jika terjadi Perselisihan akibat pelanggaran Undang-Undang yang bersifat memaksa, contohnya Pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 Tentang Jamsostek atau Pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh. Sebab konsekuensi terhadap Pihak yang melanggar Undang-Undang yang bersifat memaksa adalah Hukuman Pidana, sebagaimana yang telah diatur pada kedua Undang-Undang yang dicontohkan diatas. Jika Pelanggaran terhadap Undang-Undang yang bersifat memaksa digolongkan pada salah satu dari 4 (empat ) jenis Perselisihan tersebut diatas, maka hal tersebut tentu saja tidak dapat dibenarkan. Hal ini mengingat pada Undang-Undang PPHI hanya dapat mengatur terhadap Perbedaan Pelaksanaan, Perbedaan Penafsiran, maupun ketidaksesuaian pendapat, yang diluar ruang lingkup Peraturan Perundang – Undangan yang bersifat mengatur.

---

<sup>31</sup><http://raypratama.blogspot.com/2012/02/jenis-perselisihan-hubungan-industrial.html>, Di akses pada tanggal 2 April 2015.

## **2.2. Kerangka Pemikiran**

Seperti yang telah dijelaskan diatas hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam melaksanakan hubungan kerja terkadang terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam hubungan kerja dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha namun hal ini juga harus dilakukan secara legal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini lah yang menarik pemikiran penulis untuk meneliti dan membahas beberapa permasalahan diatas.

Adapun dalam penulisan skripsi ini akan diuraikan dua kerangka pemikiran sebagai suatu landasan atas penelitian yang bertujuan untuk memperdalam fakta-fakta yang hendak diselidiki atau di uji kebenarannya yang tentunya dibutuhkan suatu kondisi teori-teori yang mendukung. Adapun kerangka pemikiran dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **2.2.1. Kerangka Teoritis**

Ada asumsi yang menyatakan, bahwa bagi suatu penelitian, maka teori atau kerangka teoritis mempunyai beberapa kegunaan, salah satu kegunaannya diantaranya teori tersebut berguna untuk lebih mempertajam atau lebih mengkhususkan fakta yang hendak di selidiki atau di uji kebenarannya serta teori



biasanya merupakan ikhtisar daripada hal-hal yang telah di ketahui serta diuji kebenarannya yang menyangkut objek yang di teliti.<sup>32</sup>

Kerangka teoritis dalam penulisan karya ilmiah hukum mempunyai empat ciri yaitu teori hukum, asas hukum, doktrin hukum, dan ulasan pakar hukum berdasarkan pembidangan kekhususannya. Keempat ciri tersebut dan atau salah satu ciri tersebut saja dapat dituangkan dalam kerangka teoritis.<sup>33</sup> kerangka teoritis dalam penulisan skripsi ini seperti yang telah disinggung pada Bab II yaitu :

1. Menurut Hans Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia *Deliberatif*. Undang-undang yang berisi peraturan-peraturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-tauran itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan peraturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.<sup>34</sup>
2. Menurut Gustav Radbruch hukum harus mengandung tiga nilai identitas, yaitu sebagai berikut :<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2012 Hlm. 121.

<sup>33</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, Hlm. 79.

<sup>34</sup> Peter mahmud marzuki, *Loc. Cit.* Hlm. 158.

<sup>35</sup> Skripsifathukum.blogspot.co.id/2015/01teori-kepastian-hukum.html?m=1, Diakses Pada Hari Minggu Tanggal 11 Januari 2015.

1. Asas kepastian hukum (*Rechtmatigheid*). Asas ini meninjau dari aspek yuridis.
2. Asas keadilan hukum (*Gerechtigheit*). Asas ini meninjau dari sudut filosofis dimana keadilan adalah kesamaan untuk semua orang di depan pengadilan.
3. Asas kemanfaatan hukum (*Zwechmatigheid* atau *doelmatigheid* atau *utility*).

Tujuan hukum yang mendekati realistik adalah kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Kaum positivisme lebih menekankan pada kepastian hukum, sedangkan kaum fungsionalis mengutamakan kemanfaatan hukum, dan sekiranya dapat dikemukakan bahwa “*summum ius, summa injuria, summa lex, summa crux*” yang artinya adalah hukum yang keras dapat melukai, kecuali keadilan yang dapat menolongnya, dengan demikian kendati pun keadilan bukan merupakan tujuan hukum satu-satunya akan tetapi tujuan hukum yang paling substantif adalah keadilan.

3. Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian yaitu :<sup>36</sup>
  1. Adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. dan
  2. Berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.

---

<sup>36</sup>*Ibid.*

Kepastian hukum ini berasal dari ajaran yuridis-dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.<sup>37</sup>

Secara filosofi negara Indonesia sebagai negara yang berdasarkan Pancasila yang diyakini sebagai falsafah atau pandangan hidup bangsa Indonesia yang juga tercantum di dalam pasal 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945, di mana pada sila keduanya tertulis '*Kemanusiaan yang adil dan beradab*', Hal mana sejalan dalam perjanjian kerja yang terdiri dari 2 (dua) pihak yaitu majikan (pengusaha) dan buruh (pekerja). Kedua belah pihak inilah yang berhubungan dalam perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban secara bertimbang balik yang dijalankan sesuai Keadilan Yang Beradab. Di mana majikan (pengusaha) berkewajiban memberi seluruh hak pekerja seperti upah minimumnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan berhak atas hasil kerja dari buruh (pekerja) yang bekerja kepadanya, begitu juga buruh (pekerja) berkewajiban bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan perjanjian kerja

---

<sup>37</sup>*Ibid.*



dan berhak atas upah minimum yang diterima dari majikan (pengusaha) tempat ia bekerja. Dengan demikian maka seluruh hubungan timbal kerja yang melahirkan hubungan timbal balik antara hak dan kewajiban buruh (pekerja) dan majikan (pengusaha) dapat berjalan harmonis.

Dari tinjauan filosofi bangsa Indonesia yaitu Pancasila dalam sila ke duanya telah memperdalam kerangka teori dalam penulisan skripsi ini yang merupakan salah satu langkah untuk dapat meneliti dan membahas apakah hubungan kerja antara buruh (pekerja) dan majikan (pengusaha) dalam Studi Kasus Putusan No. 53/G/2013/PHI.Mdn di Pengadilan Hubungan Industrial Medan sudah berjalan harmonis sesuai dengan sila ke dua filosofi bangsa Indonesia atau tidak, yang tentunya dapat terlihat dalam hasil penelitian dan pembahasan nantinya dalam penulisan skripsi ini.

### **2.2.2. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah penggambaran antara konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan dalam arti kata yang berkaitan dengan istilah yang akan di teliti dan atau diuraikan dalam karya ilmiah. Kerangka konseptual dalam kerangka karya ilmiah hukum mencakup lima ciri yaitu melalui Konstitusi, Undang-undang sampai kepada peraturan yang lebih rendah, Traktat, Yurisprudensi, dan Defenisi Operasional. Penulisan konsep tersebut dapat diuraikan semuanya dalam tulisan karya ilmiah dan atau hanya salah satunya saja.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup>*Ibid.*, Hlm. 96.

Adapun dari uraian diatas dapat ditarik beberapa batasan yang dapat digunakan sebagai pedoman operasional dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini yang di maksud dengan:

1. Buruh adalah orang yang bekerja pada orang lain atau badan usaha dengan mendapatkan upah.<sup>39</sup>
2. Majikan ialah pengusaha suatu perusahaan atau orang yang memberi pekerjaan.<sup>40</sup>
3. Perselisihan adalah pertikaian, pertentangan pendapat.<sup>41</sup>
4. Tinjauan yuridis adalah dari aspek hukum terhadap suatu objek yang merupakan masalah hukum.<sup>42</sup>
5. Studi kasus yaitu merupakan tempat pengambilan dan penelitian Putusan No. 53/G/2013/PHI.Mdn di Pengadilan Hubungan Industrial Medan.

### **2.3. Hipotesa**

Secara sederhana dapatlah dikatakan, bahwa sumber utama dai hipotesa adalah pikiran dari peneliti mengenai gejala-gejala yang ingin di telitinya. Pikiran-pikiran tersebut akan timbul setelah mengadakan tukar pikiran atau diskusi dengan teman-teman sejawat atau dengan para ahli. Kadang-kadang suatu

---

<sup>39</sup> M. Marwan dan Jimmy, *Kamus Hukum*, Reality Publishing, Surabaya, 2009, Hlm. 116.

<sup>40</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Op. Cit.*

<sup>41</sup> W.I.S.Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2004, Hlm. 152.

<sup>42</sup> Sudarsono, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007, Hlm. 201.

hipotesa timbul, setelah seseorang secara tekun mengamati suatu gejala tertentu, selain itu, maka hipotesa dapat pula di ambil atas dasar teori-teori yang ada.<sup>43</sup>

Dikarenakan sumber utama dari hipotesa adalah pikiran dari peneliti mengenai gejala-gejala yang ingin ditelitinya maka penulis akan mencoba untuk menjawab perumusan masalah diatas, yaitu sebagai berikut:

1. Adapun alasan penyebab berakhirnya hubungan kerja karena pekerja yang mengundurkan diri adalah karena pekerja merasa hak-hak nya tidak terpenuhi seperti tidakmendapatkan upah dan gaji sesuai yang diperjanjikan dan yang ditetapkan dalam perundang-undangan, tidak mendapatkan perlindungan dan kesejahteraan kerja, tidak mendapat keselamatan dan kesehatan kerja, tidak memperoleh waktu istirahat maupun cuti, tidak memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
2. Adapun penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja yang mengundurkan diri adalah Penyelesaian perselisihan hubungan kerja atau hubungan industrial pada dasarnya diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sebelum mencapai tahap atau tingkatan pengadilan hubungan industrial (PHI) dapat ditempu tahap-tahap awal atau alternative yang terdiri dari, lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.
3. Adapun akibat hukum terhadap berakhirnya hubungan kerja karena pekerja yang mengundurkan diri adalah pihak majikan atau pengusaha tersebut dapat

---

<sup>43</sup> Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, Hlm. 154



dituntut untuk memenuhi hak-hak buruh atau pekerja seperti hak buruh/pekerja untuk mendapatkan uang pisah.

