

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hak-hak Pekerja/Buruh Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah : “Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Hubungan kerja dapat terjadi akibat adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh baik yang dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Menurut pasal 1 angka (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah: “Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Sahnya perjanjian harus memenuhi syarat yang diatur secara khusus dalam pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Syarat 1 dan 2 disebut sebagai syarat subjektif yang apabila tidak dipenuhi maka perjanjian itu dapat dimintakan pembatalannya kepada pihak yang

berwenang, sedangkan syarat 3 dan 4 apabila tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja/buruh berhak atas upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, sedangkan majikan/pengusaha berhak atas jasa/barang dari pekerjaan si pekerja/buruh tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

2. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Kerja.

Hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha yang takarannya harus seimbang, oleh sebab itu hakikat “hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha” dan sebaliknya “hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh”.²⁷

Pelaksanaan hak dan kewajiban yang wajar dalam hubungan kerja akan menguntungkan para pihak. Bagi pekerja, terpenuhinya hak-hak dasar mereka sebagai pekerja/buruh disamping meningkatkan kesejahteraan juga meningkatkan motivasi kerja, “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”²⁸

Secara yuridis pengusaha diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan yang wajar terhadap pekerja/buruh mereka. Menurut Zainal Asikin :²⁹

”Perlindungan bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. ”Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang

27 Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Penerbit. PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 26.

28 Sukanto Reksohadiprodjo, dkk, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Cetakan Ketigabelas, (Yogyakarta : Penerbit: BPFE-Yogyakarta, 2001), hal. 252.

29 Abdul Khakim, *Loc. Cit.* hal 36.

mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis”.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Zaeni Asyhadie : ”Dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan”³⁰

Imam Soepomo menurut Abdul Khakim membagi 3 (tiga) macam perlindungan terhadap pekerja/buruh, masing-masing: ³¹

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

Selanjutnya menurut Imam Soepomo sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: ³²

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja.
2. Bidang hubungan kerja.
3. Bidang kesehatan kerja.
4. Bidang keamanan kerja.
5. Bidang jaminan sosial buruh.

³⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal .78.

³¹ Abdul Khakim, *Loc Cit*, hal. 61.

³² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hal. 11.

a. Makna Perlindungan Hukum.

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “*zoon politicon*”³³, makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*). Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain. Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain”.³⁴

Hubungan hukum tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan dan dijamin oleh hukum. Hak dan kewajiban timbul karena adanya peristiwa hukum, menurut Van Apeldorn : “Peristiwa hukum adalah peristiwa yang berdasarkan hukum menimbulkan atau menghapuskan hak”, maka berdasarkan peristiwa hukum maka hubungan hukum dibagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu:³⁵

1. Hubungan hukum yang bersegi satu (*eenzijdige rechtsbetrekkingen*), dimana hanya terdapat satu pihak yang berwenang memberikan sesuatu,

³³ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, (Penerbit: Sinar Grafika, 2006), hal 49.

³⁴ *Ibid*, hal. 269.

³⁵ *Ibid*, hal. 251.

- berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUHPerdara) sedangkan pihak yang lain hanya memiliki kewajiban.
2. Hubungan hukum bersegi dua (*tweezijdigerechtsbetrekkingen*), yaitu hubungan hukum dua pihak yang disertai adanya hak dan kewajiban pada masing-masing pihak, kedua belah pihak masing-masing berwenang/berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lainnya, misalnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
 3. Hubungan antara satu subyek hukum dengan semua subyek hukum lainnya, hubungan ini terdapat dalam hal hak milik (*eigendomrecht*).

Logemann sebagaimana dikutip Soeroso berpendapat :³⁶

“Dalam tiap hubungan hukum terdapat pihak yang berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan “*prestatie subject*” dan pihak yang wajib melakukan prestasi yang disebut “*plicht subject*”. Dengan demikian setiap hubungan hukum mempunyai dua segi yaitu kekuasaan/wewenang atau hak (*bevoegdheid*) dan kewajiban (*plicht*).

Kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum dinamakan “Hak”, yaitu kekuasaan/kewenangan untuk berbuat sesuatu atau menuntut sesuatu yang diwajibkan oleh hak itu.

Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum subyektif,

³⁶ *Ibid*, hal. 270.

Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah dan aturan).

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Bronislaw Malinowski dalam bukunya berjudul *Crime and Custom in Savage* mengatakan : “Bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari”.³⁷

Hukum menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan entitas hukum (*legal entities, rechtspersoon*) yang dapat berupa orang-perorangan secara kodrati (*naturlijke*) dan dapat juga entitas hukum *nir-kodrati* yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum.³⁸

Pendukung hak (entitas hukum) memiliki kepentingan terhadap objek dari hak yang dapat berupa benda (*ius ad rem*) atau kepada entitas hukum orang secara kodrati (*ius in persona*). Pemberian hak kepada entitas hukum, karena adanya kepentingan dari entitas tersebut kepada obyek hak tertentu.

Menurut Roscoe Pound dalam teori mengenai kepentingan (*theory of interest*), terdapat 3 (tiga) penggolongan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum, yaitu pertama : menyangkut kepentingan pribadi (*individual interest*), kedua : yang menyangkut kepentingan masyarakat (*social interest*), dan ketiga: yang menyangkut kepentingan umum (*public interest*).³⁹

37 *Ibid*, hal. 13.

38 Harjono, *Op. Cit*, hal. 377.

39 Marmi Emmy Mustafa, *Prinsip-Prinsip Beracara Dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia Dikaitkan Dengan TRiPs-WTO*, (Bandung : PT. Alumni, 2007), hal. 58.

Keentingan individu (*individual interest*) terdiri dari kepentingan pribadi, sedangkan kepentingan kemasyarakatan (*social interest*) terdiri dari keamanan sosial, keamanan atas lembaga-lembaga sosial, kesusilaan umum, perlindungan atas sumber-sumber sosial dari kepunahan, perkembangan sosial, dan kehidupan manusia. Adapun kepentingan publik (*public interest*) berupa kepentingan negara dalam bertindak sebagai representasi dari kepentingan masyarakat.

Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat, Bohannon yang terkenal dengan konsepsi *reinstitutionalization of norm*, menyatakan bahwa:⁴⁰

“Suatu lembaga hukum merupakan alat yang dipergunakan oleh warga-warga suatu masyarakat untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi dan untuk mencegah terjadinya penyalah-gunaan daripada aturan-aturan yang terhimpun di dalam pelbagai lembaga kemasyarakatan. Setiap masyarakat mempunyai lembaga-lembaga hukum dalam arti ini, dan juga lembaga-lembaga non-hukum lainnya”.

Selanjutnya Bohannon mengatakan :⁴¹ “Lembaga hukum memberikan ketentuan-ketentuan tentang cara-cara menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang timbul di dalam hubungannya dengan tugas-tugas lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya”.

Cara-cara menyelesaikan perselisihan yang timbul inilah yang kemudian dinamakan upaya hukum. Upaya hukum diperlukan agar kepentingan-kepentingan yang telah menjadi hak benar-benar dapat terjaga dari gangguan pihak lain. Upaya hukum dikenal dalam dua jenis, yaitu upaya hukum non-yudisial (diluar pengadilan) dan upaya hukum *yudisial* (peradilan). Upaya hukum *non-yudisial*

40 Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia*. Cetakan Ketiga, (Jakarta : Penerbit UI-Press, 1983), hal. 15.

41 *Ibid*, hal. 16.

bersifat pencegahan sebelum pelanggaran terjadi (*preventif*) yang berupa tindakan-tindakan seperti peringatan, teguran, somasi, keberatan, dan pengaduan. Sedangkan upaya hukum yudisial bersifat represif/korektif artinya telah memasuki proses penegakan hukum (*law enforcement*), upaya ini dilakukan setelah pelanggaran terjadi dengan maksud untuk mengembalikan atau memulihkan keadaan. “Muara dari upaya hukum adalah agar hak yang dimiliki seseorang terhindar dari gangguan atau apabila hak tersebut telah dilanggar maka hak tersebut akan dapat dipulihkan kembali. Namun demikian, tidaklah dapat diartikan bahwa dengan adanya upaya hukum maka keadaan dapat dikembalikan sepenuhnya”.⁴²

b. Makna Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.⁴³

Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. “Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan”⁴⁴

42 Harjono, *Op. Cit*, hal. 386.

43 Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hal. 8.

44 Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hal. 23.

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/ buruhnya.

Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak pekerja/buruh tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan majikan/pengusaha adalah pihak yang secara sosial ekonomis lebih mampu sehingga setiap kegiatan tergantung pada kehendaknya.

Secara teori, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja, namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan”⁴⁵.

Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan Hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Asri Wijayanti :⁴⁶

‘Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi.

45 Sehat Damanik, *Outsorsing dan Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan*, (Penerbit DSS Publishing, 2006) hal 102.

46 Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hal.8.

Dalam Hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha”.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Adrian Sutedi⁴⁷:

”Hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh, pertama, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Kedua, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial”.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.

47 Adrian Sutedi, *Op.Cit.* hal. 23.

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah : “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Pemutusan hubungan kerja berarti hubungan kerja antara Pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha yang selama ini berjalan menjadi berhenti. Pekerja/buruh tidak lagi menjalankan kewajibannya untuk melakukan pekerjaan/jasa bagi perusahaan dan pengusaha/majikan tidak lagi membayar hak-hak pekerja/buruh sebagaimana berlangsung selama ini.

Pengusaha/majikan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan sewenang-wenang, tetapi harus berdasarkan alasan-alasan tertentu yang mengharuskan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dalam pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan sebagai berikut :

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

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dapat dipahami bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan opsi terakhir dalam

penyelamatan sebuah hubungan kerja dengan tujuan hendak melindungi pekerja/buruh. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memutuskan hubungan kerja, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat berdasarkan putusan pengadilan.

Pada Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan sebagai berikut:

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

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara, atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih”.

Ketentuan ini merupakan suatu perlindungan kepada pengusaha/majikan dan pekerja/buruh lainnya dari tindakan/perbuatan pekerja/buruh yang berbentuk kejahatan/kriminalitas di lingkungan kerja. Namun tidak semua kesalahan pekerja/buruh langsung dengan sendirinya dapat diajukan pemutusan hubungan

kerja oleh pengusaha/majikan, pada Pasal 158 ayat (2) juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 (tiga) pembuktian berikut ini:

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

Pasal 158 ayat (2) ini telah dianulir oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena telah terjadi pergeseran penilaian bersalah tidaknya pekerja, khususnya yang menyangkut perbuatan pidana (kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja pada dasarnya adalah menyangkut perbuatan tindak pidana) adalah merupakan kewenangan pengadilan, tetapi apabila memenuhi salah satu alat bukti diatas, pengusaha dapat mengadakan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui ijin Panitia Daerah/Pusat, sehingga pengusaha dalam hal ini telah menjalankan kewenangan pengadilan.⁴⁸

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut maka apabila pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib serta pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menetapkan bahwa seorang pengusaha/perusahaan tidak

48 Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2005, hal. 21

boleh melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya/pekerjanya hanya dengan alasan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja/buruh menikah.
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. 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.
- g. 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.
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- j. 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.

4. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) yakni⁴⁹ :

- a. PHK oleh majikan/pengusaha
PHK ini bisa terjadi karena hal-hal sebagai berikut:
 - 1) PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (4)).
 - 2) PHK karena pekerja/buruh (setelah) ditahan pihak berwajib selama 6 (bulan) berturut-turut disebabkan melakukan tindak pidana di luar perusahaan (Pasal 160 ayat (3)).
 - 3) PHK setelah melalui Surat Peringatan (SP) I, II, dan III (Pasal 161 ayat (3)).

⁴⁹ Umar Kasim, *Op.Cit*, hal. 8.

- 4) PHK oleh pengusaha yang tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) karena adanya perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan (Pasal 163 ayat (2)).
 - 5) PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (2)).
 - 6) PHK karena mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (3)).
 - 7) PHK atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan dilaporkan pengusaha (kepada pihak yang berwajib) melakukan "kesalahan" dan (ternyata) tidak benar (Pasal 169 ayat (3)).
 - 8) PHK karena pengusaha (orang-perorangan) meninggal dunia (Pasal 61 ayat (4)).
- b. PHK oleh pekerja/buruh.
PHK oleh pekerja/buruh bisa terjadi karena alasan sebagai berikut:
- 1) PHK karena pekerja/buruh mengundurkan diri (Pasal 162 ayat (2)).
 - 2) PHK karena pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 ayat (1)).
 - 3) PHK atas permohonan pekerja/buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan "kesalahan" dan (ternyata) benar (Pasal 169 ayat (2)).
 - 4) PHK atas permohonan Pekerja/Buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total-tetap) akibat kecelakaan kerja (Pasal 172).
- c. PHK demi hukum.
PHK demi hukum bisa terjadi dengan alasan/sebab sebagai berikut:
- 1) PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (1)).
 - 2) PHK karena pekerja/buruh meninggal (Pasal 166).
 - 3) PHK karena memasuki usia pensiun (Pasal 167 ayat (5)).
- PHK karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pertama kali (Pasal 154 huruf b kalimat kedua).
- d. PHK oleh pengadilan (PPHI)
PHK oleh Pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab:
- 1) PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan Putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165).
 - 2) PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68).
 - 3) PHK karena berakhirnya Perjanjian Kerja (Pasal 154 huruf b kalimat kedua).

5. Hak-hak Pekerja/Buruh Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja

Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah atau dihindari, maka pekerja/buruh yang diputus hubungan kerja oleh pengusaha/ majikan sesuai

dengan alasan-alasan yang mendasari terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh akan mendapatkan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian, kesemuanya itu berfungsi sebagai jaminan pendapatan.⁵⁰

Berdasarkan pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka besaran kompensasi bagi pekerja/buruh yang dilakukan pemutusan hubungan kerja didasarkan atas perhitungan sebagai berikut :

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah.
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah.
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah.
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
 - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
 - a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah.
 - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
 - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah.
 - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah.

⁵⁰ Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, <http://boyendratamin.blogspot.com/2012/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html>, (Jum'at, 30 Maret 2012).

- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah.
 - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
 - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat;
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

B. Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial

1. Perundingan *Bipartit*

Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit* secara musyawarah untuk mencapai mufakat.⁵¹ Perundingan *bipartit* adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan *bipartit* harus selesai dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak perundingan dimulai, apabila perundingan tidak selesai dalam waktu 30 (tiga puluh) hari maka perundingan tersebut dianggap gagal.

⁵¹ Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Suatu perundingan *bipartit*, harus dibuat risalah yang memuat ringkasan umum perundingan, risalah ini harus ditandatangani oleh kedua belah pihak. Apabila dalam perundingan *bipartit* kedua belah pihak mencapai kesepakatan (mufakat), maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian bersama ini menjadi hukum yang mengikat yang harus dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama ini harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat perundingan dilaksanakan. Apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) adalah ketentuan dalam lingkup *Alternative Dispute Resolution* (ADR), perundingan *bipartit* dikategorikan sebagai negosiasi yaitu upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tanpa melibatkan pihak ketiga dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif.

2. Mediasi Hubungan Industrial

Apabila perundingan secara *bipartit* gagal, maka para pihak dapat meminta penyelesaian perselisihan melalui perundingan *tripartit* yaitu perundingan melalui mediasi dilakukan melalui seorang penengah yang disebut Mediator, pasal 1 angka (11) yo. Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) menyebutkan bahwa 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 musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.⁵² Mediator haruslah seorang pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator⁵³ yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Mediator ditetapkan oleh menteri dan memiliki kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi, dan tugas tersebut harus sudah diselesaikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

3. Konsiliasi Hubungan Industrial

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator, dengan

⁵² Pasal 1 angka 11 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

⁵³ Pasal 1 angka 12 Undang- Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak- pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Konsiliasi Hubungan Industrial didefinisikan sebagai penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.⁵⁴

Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri. Konsiliator bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁵⁵ Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis maka dalam waktu selambat- lambatnya 7 (tujuh) hari kerja, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan selambat- lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama dan kemudian konsiliator sudah harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-

⁵⁴ Pasal 1 angka 13 Undang- Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

⁵⁵ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

4. Arbitrase Hubungan Industrial.

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut Arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh Arbiter. Dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Arbitrase Hubungan Industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final⁵⁶.

Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.⁵⁷

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat

⁵⁶ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

⁵⁷ Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

perjanjian arbitrase. Bila tak terjadi kesepakatan, maka diambil sidang arbitrase untuk menghasilkan putusan arbitrase. Terhadap putusan arbitrase, ada jangka waktu 30 (tiga puluh) hari bagi para pihak untuk mengajukan permohonan pembatalan putusan kepada Mahkamah Agung.

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial⁵⁸. Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial disebutkan dalam pasal 56 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yakni :

“Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini,⁵⁹ susunan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri adalah 2 (dua) orang Hakim *Ad-hoc* yang namanya diusulkan oleh serikat pekerja dan organisasi pengusaha, serta 1 (satu) hakim karier.⁶⁰ Penyelesaian perkara di Pengadilan

⁵⁸ Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

⁵⁹ Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

⁶⁰ Pasal 60 ayat 1 Undang -Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Hubungan Industrial dibatasi masanya oleh Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Pasal 103 dinyatakan bahwa hakim harus memberikan putusan paling lama 50 (lima puluh) hari sejak hari pertama sidang.

C. Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) bahwa tugas dan wewenang dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

1. Ditingkat pertama mengenai Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan Antar Serikat Dalam Suatu Perusahaan.

Ketentuan lain yang bersifat khusus dalam Pengadilan Hubungan Industrial diantaranya mengenai waktu proses sidang dan penyelesaian yang dibatasi sebagaimana yang telah diuraikan diatas, sehingga tidak bisa mengulur waktu seperti di peradilan umum. Lisensi beracara seorang penerima kuasa (seperti *Advokat*) dalam hal ini tidak menjadi syarat wajib bagi para pihak yang mewakilkan penyelesaian sengketa ini kepada orang lain (kuasanya) karena hanya mensyaratkan bahwa perwakilan tersebut ditunjuk dan mewakili serikat pekerja, tidak dipungut biaya perkara sepanjang nilai gugatan tidak melebihi Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah).

Biaya perkara di Pengadilan Hubungan Industrial berbeda dengan di peradilan umum (khususnya perkara perdata) yaitu harus mengeluarkan biaya

kecuali permohonan prodeo. Sebagaimana ditegaskan dalam pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Sehingga dapat disimpulkan, bahwa beracara di Pengadilan Hubungan Industrial tidak dikenakan biaya apabila nilai gugatan dibawah Rp.150.000.000,-(seratas lima puluh juta rupiah) dan jika lebih dari batas itu maka wajib membayar.

1. Prosedur Beracara Di Pengadilan Hubungan Industrial

Pada dasarnya proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial sama dengan proses acara perdata pada lingkup pengadilan umum, hanya saja ada beberapa hal yang menjadi perbedaan dan ditentukan secara khusus, pada pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) menyatakan “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”. Tentang hukum acara perdata yang sekarang berlaku di negara kita Retnowulan Sutantio menyatakan :⁶¹

“Pada dewasa ini kaidah-kaidah hukum acara perdata masih terdapat berserakan, sebagian termuat dalam *Het Herziene Indonesisch*, disingkat HIR, yang hanya berlaku khusus untuk daerah Jawa dan Madura, sedangkan *Rechtreglement Buitengewesten*, disingkat RBg, berlaku untuk kepulauan yang lainnya di Indonesia.

61 Retnowulan Sutantio, dkk, *Hukum Acara Perdata Dalam teori dan Praktek*, Cetakan ketujuh, (Mandar Maju : Bandung, 1995), hal.5.

Selain itu *Burgerlijk Wetboek voor Indonesie*, disingkat BW, dalam Buku Keempat dan *Reglement* Catatan Sipil memuat pula aturan-aturan hukum acara perdata, kaidah-kaidah mana sejak semula hanya berlaku untuk golongan penduduk tertentu, yang baginya berlaku hukum perdata barat.”

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) merupakan *lex specialis* (bersifat khusus) dari HIR, RBG atau RV. Hukum acara perdata diberlakukan dalam proses peradilannya, namun jika ada beberapa ketentuan terkait dengan proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial telah diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) maka hukum acara perdata dikesampingkan berlakunya. Oleh karena itu, berikut ini akan diuraikan beberapa perbedaan mendasar antara hukum acara perdata dengan ketentuan hukum acara di Pengadilan Hubungan Industrial.

a. Pihak

Yang dapat menjadi pihak dalam Pengadilan Hubungan Industrial yakni pekerja/buruh atau serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha. Hampir mirip dengan hukum acara perdata, hanya saja dalam Pengadilan Hubungan Industrial lebih ditegaskan lagi bahwa serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.⁶²

b. Bentuk Gugatan

Bentuk gugatan yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sama dengan bentuk gugatan perdata ke pengadilan negeri, hanya saja dalam

⁶² Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial maka harus dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.⁶³

c. Kewenangan Pengadilan

Yang menarik dan penting menjadi sorotan ialah terkait dengan pengadilan hubungan industrial yang berada di mana tempat gugatan itu harus diajukan. Pertama harus diketahui terlebih dahulu bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak terdapat di semua Pengadilan Negeri di seluruh Indonesia. Pengadilan Hubungan Industrial hanya terdapat di Pengadilan Negeri di Ibukota Provinsi dengan cakupan kerja pada wilayah provinsi tersebut, serta di beberapa wilayah kabupaten kota yang padat industri biasanya terdapat Pengadilan Hubungan Industrial tersendiri untuk wilayah kabupaten/kota tersebut.

Terkait dengan ke pengadilan mana gugatan ditujukan. Maka hal ini sedikit berbeda dengan hukum acara pidana atau perdata. Jika dalam hukum pidana berlaku prinsip ‘tempat kejadian perkara’, dalam perkara perdata yang pertama dijadikan pertimbangan yakni tempat tinggal tergugat, maka dalam Pengadilan Hubungan Industrial pengadilan yang berwenang mengadili perkara yang bersangkutan ialah kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja⁶⁴.

d. Majelis Hakim

Setelah Ketua Pengadilan Negeri menerima gugatan, maka paling lambat selama 7 (tujuh) hari kerja harus menetapkan majelis hakim yang terdiri dari satu

⁶³ Pasal 83 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

⁶⁴ Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

orang hakim ketua berasal dari hakim karir dan 2 (dua) orang hakim *Ad-hoc* sebagai anggota majelis hakim yang masing-masing diusulkan oleh serikat pekerja dan organisasi pengusaha⁶⁵.

e. Proses Sidang

Satu hal yang perlu diperhatikan dalam Pengadilan Hubungan Industrial, terkait dengan adanya kemudahan yang diberikan kepada pihak penggugat terkait dengan tidak sempurnanya isi surat gugatan yakni hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.⁶⁶ Hal ini tentunya akan sangat membantu para pekerja/buruh yang tidak diwakili oleh *advokat* dalam membuat gugatan.

f. Pemeriksaan Dengan Acara Biasa

Bahwa prosedur persidangan pada Pengadilan Hubungan Industrial ditentukan sbb :

- 1) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama.
- 2) Pemanggilan para pihak untuk menghadiri sidang.
- 3) Sidang terbuka untuk umum, kecuali majelis hakim menetapkan lain. Ini berarti ada kemungkinan sidang tidak terbuka untuk umum dan hanya dalam pembacaan putusan saja nantinya yang terbuka untuk umum.

⁶⁵ Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

⁶⁶ Pasal 83 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

- 4) Jika salah satu atau para pihak tidak hadir dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan maka majelis hakim menunda sidang.
- 5) Dalam hal sidang ditunda, majelis hakim menetapkan hari sidang berikutnya dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak hari penundaan.
- 6) Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 kali penundaan.
- 7) Jika penggugat atau kuasa hukumnya tidak hadir dalam sidang penundaan terakhir, maka gugatan dinyatakan gugur, dan dapat diajukan gugatan dari awal kembali sebanyak satu kali.
- 8) Jika tergugat atau kuasa hukumnya yang tidak hadir dalam sidang penundaan terakhir maka majelis hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri oleh tergugat.
- 9) Dalam hal para pihak hadir pada sidang pertama, dan secara nyata-nyata terbukti pihak pengusaha tidak menjalankan kewajibannya membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh, untuk buruh/ perkerja yang diberikan skorsing oleh pengusaha dalam masa proses pemutusan hubungan kerja. Maka Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua, berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 10) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang

memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Dan putusan sela tersebut tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

g. Pemeriksaan Dengan Acara Cepat

- 1) Syarat untuk dilakukan pemeriksaan dengan acara cepat terdapat dalam Pasal 98 Ayat (1) yang mengatakan “Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat”. Meskipun bunyi pasal ini bisa menimbulkan multi tafsir, namun dalam penjelasannya hanya dituliskan kalimat yang populer “cukup jelas”.
- 2) Untuk permohonan pemeriksaan dengan acara cepat akan diputuskan ketua pengadilan negeri dengan mengeluarkan penetapan tentang dikabulkannya atau tidak permohonan tersebut dalam jangka waktu 7 hari kerja.
- 3) Jika permohonan dikabulkan maka ketua pengadilan negeri dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan tersebut menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.
- 4) Kemudian tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja.

h. Putusan

Ada 4 hal pokok yang dijadikan pertimbangan oleh majelis hakim dalam mengambil keputusan yakni hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.⁶⁷ Kemudian syarat lain dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial yakni sama dengan putusan di pengadilan lainnya yakni harus dibacakan dalam sidang yang terbuka untuk umum jika ini tidak dilakukan maka putusan tersebut tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat⁶⁸.

Sebuah putusan Pengadilan Hubungan Industrial harus memuat:⁶⁹

- 1) Kepala putusan berbunyi: "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
- 2) Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- 3) Ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
- 4) Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- 5) Alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
- 6) Amar putusan tentang sengketa;
- 7) Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.

⁶⁷ Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

⁶⁸ Pasal 101 Ayat (1) dan (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

⁶⁹ Pasal 102 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Jika ketentuan di atas tidak terpenuhi secara keseluruhan maka akan mengakibatkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.⁷⁰

i. Urutan waktu

Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dibatasi oleh waktu pemeriksaan perkaranya dengan ketentuan sbb :

- 1) Majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama (Pasal 103 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 2) Jika pada saat pembacaan putusan ada pihak yang tidak hadir, maka Panitera Pengganti pada Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang (Pasal 105 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani, panitera muda harus sudah menerbitkan salinan putusan (Pasal 106 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 4) Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan

⁷⁰ Pasal 102 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

salinan putusan kepada para pihak (Pasal 107 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

j. Upaya Hukum

Upaya hukum yang dapat ditempuh atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah kasasi ke Mahkamah Agung. Namun sebagaimana yang telah disebutkan diawal bahwa hanya ada 4 jenis perselisihan yang dapat diproses di Pengadilan Hubungan Industrial. Dua diantaranya dapat diajukan kasasi dan dua yang lainnya merupakan putusan akhir dan bersifat tetap sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.⁷¹ Sedangkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan kasasi⁷².

2. Implementasi Perlindungan Terhadap Hak-hak Pekerja/Buruh dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihanpun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan atau antara organisasi pekerja/organisasi buruh dengan organisasi perusahaan/organisasi majikan. Dari sekian banyak kejadian atau

71 Pasal 109 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

72 Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

peristiwa konflik atau perselisihan yang terpenting adalah bagaimana solusi untuk penyelesaiannya agar benar-benar objektif dan adil.

Perselisihan atau sengketa para pihak biasanya terjadi jika salah satu pihak menghendaki pihak lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu, tetapi pihak lainnya menolak untuk berbuat atau berlaku demikian. Begitu juga dalam hubungan industrial, hanya saja ruang lingkungannya sekitar kepentingan pekerja/buruh, pengusaha, dan pihak pemerintah, karenanya ketiga subjek hukum ini merupakan pilar pendukung suksesnya pelaksanaan hukum ketenagakerjaan termasuk pula untuk suksesnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Subjek utama dalam hubungan industrial adalah pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, kedua pihak terikat dalam hubungan industrial dikarenakan perjanjian kerja dan/atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan pandangan struktur fungsional baik pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan adalah pihak-pihak yang sebenarnya sama-sama mempunyai kepentingan dengan kelangsungan perusahaan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan adalah dambaan bersama antara pekerja/buruh juga pengusaha/majikan. Untuk kepentingan bersama ini idealnya kedua pihak saling memberikan kontribusi optimal untuk produktivitas kegiatan usaha. Karenanya keserasian hubungan antara mereka menjadi sangat diperlukan, dan hal ini dicerminkan oleh adanya kepuasan para pihak dalam pemenuhan hak dan kewajiban. Apabila terjadi ketidakpuasan, maka timbulah kegoncangan-kegoncangan yang bermuara pada perselisihan hubungan industrial.

Menurut Karl Marx⁷³ pada dasarnya manusia produktif, produktivitas manusia adalah cara yang sangat alamiah yang digunakan untuk mengekspresikan

73 George Ritzer, dkk, *Op.Cit*, hal. 25.

dorongan kreatif yang diekspresikan secara bersama-sama dengan manusia lain. Mengamati perusahaan sebagai simbol dari system ekonomi dominan, menjadi jelas secara *iheren*, struktur dan fungsinya adalah anti-tesis bagi perlindungan hukum pekerja/buruh, keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen the books* dan *law in action*. Kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.⁷⁴

Pada Pasal 4 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tertulis bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.bahwa penjelasan dari Pasal tersebut asas Pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dangan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh.

⁷⁴ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hal.1

Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Aspek hukum ketenagakerjaan harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan yang saat ini sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja (*during employment*), tetapi juga setelah hubungan kerja (*post employment*).

Konsesi ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang, apakah sudah meliputi bidang-bidang tersebut atau belum. Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan : “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh”.

Menurut Hardijan Rusli : ⁷⁵

“Hubungan kerja yang dimaksud dalam undang-undang ketenagakerjaan ini adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang. Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungan kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan bagian dari hukum perjanjian, oleh karena itu dikatakan bahwa ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Hal ini berarti ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau diikuti”.

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja/buruh dengan majikan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat

⁷⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hal. 70.

buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian juga dengan perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

Menurut Imam Soepomo :⁷⁶ “Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja dengan buruh dengan memberi upah”.

Untuk melindungi pekerja/buruh dari permasalahan perburuhan yang kompleks, pemerintah mengeluarkan undang-undang ketenagakerjaan. Bahwa perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini dikarenakan dengan perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pihak pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan.

Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk tetap dapat bertahan (*survive*) dalam menjalankan usahanya, sehingga seringkali pihak yang terkait secara langsung adalah pekerja/buruh.⁷⁷

Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan. Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar para pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi reduksi pemahaman terhadap buruh sebagai pekerja dan buruh sebagai suatu profesi dan kategori sosial.

⁷⁶ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 2001), hal. 1

⁷⁷ Eggy Sudjana, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, (Jakarta: Renaissan,2005), hal. 1

Pemahaman tersebut mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi sangat lemah. Banyak pekerja/buruh yang kerap dirugikan dengan kebijakan perusahaan/pengusaha, hal ini terjadi karena sebagian besar pekerja/buruh tidak memahami tentang peraturan ketenagakerjaan, tetapi pekerja/buruh harus mengetahui kewajiban yang diberikan pengusaha/perusahaan dan konsekuensi yang harus diterima saat melakukan pelanggaran. Di dunia ketenagakerjaan, baik di pabrik, institusi pendidikan, media massa, perbankan, telekomunikasi dan perusahaan multinasional kerap diwarnai dengan masalah. Permasalahan yang timbul bisa berujung pada ketidakharmonisan hubungan industrial yang berimbas tidak tercapainya target, pemberian surat peringatan, mutasi, demosi hingga tidak naik gaji bahkan sampai timbulnya pemutusan hubungan kerja.

Ketidakpuasan merupakan salah satu penyebab dari timbulnya konflik di dunia kerja yang timbul dari sebuah ketidakadilan bisa menjadi sesuatu yang besar jika tidak diatasi dengan tepat. Sayangnya, para petinggi perusahaan kerap kali tidak peka terhadap ketidakadilan yang terjadi. Seringkali kerugian yang diderita atau performa buruk perusahaan/pengusaha, menjadikan pekerja/buruh sebagai satu-satunya penyebab itu semua. Perusahaan/pengusaha cenderung menyalahkan pekerja/buruh, mencari kambing hitam dan bisa berujung pada pemutusan hubungan kerja. Padahal dalam sebuah struktur perusahaan atau organisasi, semua pihak ikut andil dalam terciptanya suasana kacau tersebut.

Menghadapi masalah semacam itu, pekerja/buruh lebih sering berada pada posisi yang lebih lemah. Pekerja/buruh cenderung mengikuti perintah dari pengusaha atau perusahaan. Pekerja/buruh seperti tidak memiliki kekuatan untuk

mengoreksi langkah pimpinan perusahaan, kebanyakan hal tersebut terjadi karena ketidaktahuan pekerja/buruh terhadap aturan seputar tenaga kerja.

Pengadilan Hubungan Industrial seharusnya dapat memberikan perlindungan semaksimal mungkin terhadap pekerja/buruh, banyak penyimpangan yang terjadi yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Adanya faktor kebutuhan dan faktor ketidaktahuan pekerja/buruh, yang terkadang dimanfaatkan oleh pengusaha.

