

BAB. II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

2.1.1. Perselisihan Hubungan Industrial

a. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan perubangan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut. Pemerintah juga mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas pertumbuhan perusahaan, antara lain sebagai sumber penerimaan pajak. Jadi hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang berkepentingan tersebut. Dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja atau *Management-Employees Relationship*.

Hubungan tersebut perlu dipelihara dan dikembangkan dalam rangka menjamin kepentingan semua pihak yang terlibat. Tujuan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial adalah untuk menciptakan hubungan yang aman dan harmonis antara pihak-pihak tersebut sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha. Hak pekerja merupakan pemenuhan kewajiban pengusaha. Kewajiban pekerja didasarkan pada kewenangan pengusaha untuk mengaturnya.

Kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan penugasan pimpinan menurut disiplin kerja dan dalam waktu kerja yang diaturkan.

Sebagai imbalan atas jasa kerja tersebut, pekerja berhak memperoleh upah, tunjangan-tunjangan dan jaminan lainnya, beristirahat, cuti, memperjuangkan haknya secara langsung maupun secara tidak langsung melalui serikat pekerja. Untuk menjamin perwujudan hak dan kewajiban pekerja secara kewenangan dan kewajiban pengusaha di setiap perusahaan, ditetapkan berbagai bentuk peraturan perundangan ketenagakerjaan mulai dari Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden dan Keputusan Menteri.

Setiap usaha, kecil atau besar, selalu menyangkut kepentingan banyak orang yaitu pengusaha atau pemilik, pekerja, masyarakat pemasok bahan dan masyarakat konsumen, serta Pemerintah. Dalam waktu yang sangat lama, memang terdapat persepsi yang keliru yang menganggap perusahaannya kepentingan pengusaha atau kepentingan pemilik perusahaan. Masyarakat ternyata mempunyai kepentingan atas setiap perusahaan, baik karena perusahaan menyediakan barang-barang konsumsi untuk memnuhi kebutuhan masyarakat, maupun karena perusahaan menciptakan kesempatan kerja untuk menyerap pencari kerja. Di lain pihak, masyarakat mempunyai kepentingan atas perusahaan karena perusahaan dapat menimbulkan dampak negative yang merugikan masyarakat seperti polusi atau pencemaran lingkungan.

Dahulu istilah hubungan industrial disebut dengan perselisihan perburuhan, tetapi seiring dengan perkembangan di bidang ketenagakerjaan istilah buruh sudah tidak sesuai maka setelah diberlakukan Kepmenaker Nomor : 15/MEN/1994 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan

Pemutusan Hubungan Kerja di tingkat Perusahaan dan Pemerintahan, istilah Perselisihan Perburuhan diganti dengan Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan 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 serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industri membagi jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi :

- a. 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 bersama.
- b. Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan , atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

- d. Perselisihan 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 keserikatpekerjaan.

b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum diberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Penyelesaian berdasarkan kedua Undang-Undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh.”¹⁵ tidak hanya itu, proses penyelesaian perselisihannya juga berbelit dan memakan waktu cukup lama sehingga dirasa kurang efektif.

Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian diluar Pengadilan Hubungan Industrial (*non litigasi*) dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (*litigasi*).

¹⁵Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik, PT.Alumni, Bndung, 2011, hal. 61

Penyelesaian perselisihan diluar Pengadilan Hubungan Industrial (*non litigasi*) meliputi empat cara, yaitu :

- a. Penyelesaian melalui Bipartit
- b. Penyelesaian melalui Mediasi
- c. Penyelesaian melalui Konsiliasi
- d. Penyelesaian melalui Arbitrase

Pada prinsipnya penyelesaian hubungan industrial dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai muafakat dan berunding bersama antara pekerja/buruh dan pengusaha yang terlibat, baik secara bipartite maupun diperantarai oleh pihak ketiga yang bersifat netral maupun tidak (*non litigasi*). Hal ini dikeranakan penyelesaian perselisihan hubungan preindustrial diluar pengadilan hubungan industrial jauh lebih menguntungkan kedua belah pihak dan menekan biaya serta menghemat waktu.

Apabila Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilakukan diluar Pengadilan Hubungan Industrial tidak mencapai kesepakatan, maka Penyelesaian Perselisihan dapat dilanjutkan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (*litigasi*). Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan Peradilan umum, mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara perselisihan hubungan Industrial yang diajukan kepadanya.¹⁶ berdasarkan Ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

¹⁶ Ibid, hal.86

Industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. Ditingkat pertama mengenai Perselisihan Hak
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai Perselisihan kepentingan
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

C. Mediasi Hubungan Industrial

Apabila ternyata penyelesaian hubungan Industrial tidak dapat diselesaikan atau tidak tercapai kesepakatan melalui perundingan bipartit, maka tahap berikutnya adalah Penyelesaian secara Mediasi. upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi bersifat wajib, apabila penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase tidak disepakati oleh para pihak. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah :

Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator berdasarkan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah :

Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak , perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Mediasi berbeda dengan Konsiliasi dan Arbitrase karena dalam mediasi, dapat menyelesaikan semua jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Berdasarkan Pasal 10 dan 11 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan Penyelesaian Perselisihan , mediator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator juga dapat memanggil saksi atau saksi ahli hadir dalam sidang untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Apabila tercapai kesepakatan diantara para pihak, maka mediator membantu membuatkan Perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Namun, dalam hal tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi berdasarkan ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka :

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis ;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama sudah harus disampaikan kepada para pihak ;

- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak dalam membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendapatan.

2.1.2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh, atau karena sebab lain.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerjayang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.¹⁷

¹⁷ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2010, hal.195

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa : Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja/buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial, sebab :

- a. Dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.¹⁸

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya terutama bagi pekerja/buruh menjadi kehilangan mata pencaharian. Oleh karena itu, untuk membantu mengurangi beban pekerja/buruh yang di PHK, maka peraturan perundang-undangan mengharuskan untuk memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang jasa, dan uang ganti kerugian, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut :

¹⁸ zainal Asikin, dkk, Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar-dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Bandung, 2006, hal.174

Table 1. Hak-hak pekerja yang di PHK dikaitkan dengan alasan PHK

ALASAN	PESANGON	PENGHARGAAN MASA KERJA	GANTI RUGI PERUMAHAN, PERAWATAN DAN PENGOBATAN	KETERANGAN
PHK DEMI HUKUM				
Masa kontrak kerja habis				
Tidak lulus masa percobaan				
Meninggal dunia	2x	1x	1x	Pasal 166
PHK OLEH BURUH				
Mengundurkan diri		1x		Pasal 162 ayat (1) dan (2)
Alasan mendesak	1x	1x	1x	Pasal 169 ayat (2)
Pensiun	2x	1x	1x	Pasal 167 ayat (2)
PHK OLEH MAJIKAN				
Kesalahan pekerja/ buruh Ringan	1x	1x	1x	Pasal 161 ayat (3)
Kesalahan pekerja / buruh Berat		1x	1x	Pasal 160 ayat (7)
Perusahaan tutup Pailit	1x	1x	1x	Pasal 165
<i>Force majeure</i>	1x	1x	1x	Pasal 164 ayat (1)
Ada Efisiensi	2x	1x	1x	Pasal 164 ayat (3)
Perubahan status, milik, lokasi, buruh menolak	1x	1x	1x	Pasal 163 ayat (1)
Perubahan status, milik,	2x	1x	1x	Pasal 163 ayat (2)

lokasi pengusaha/ majikanmenolak	-				
Pekerja/buruh berkepanjangan cacat akibat kerja	sakit mengalami kecelakaan	2x	2x	1x	Pasal 172

b. Jenis – jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

menurut Lalu Husni dalam bukunya menyebutkan bahwa ada beberapa jenis Pemutusan Kerja (PHK), yaitu :

1. PHK oleh pengusaha
2. PHK oleh buruh/pekerja
3. PHK putus demi hukum
4. PHK oleh pengadilan¹⁹

Diantara jenis-jenis PHK tersebut akan dibahas lebih lanjut mengenai PHK oleh Pengusaha. PHK oleh pengusaha merupakan PHK yang berasal dari kehendak pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau karena factor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup, perubahan status perusahaan, dan sebagainya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengusaha dilarang melakukan pemutusan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan :

¹⁹ Lalu husni, Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia, OpCit, hal.198

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui dua belas bulan secara berturut-turut ;
- b. Pekerja/buruh berhalangan melakukan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan kepadanya ;
- 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 didalam suatu 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 diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama ;
- h. Pekerja/buruh yang mengadakan 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 keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan Hubungan Kerja yang sebagaimana dimaksud diatas, dianggap batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kesalahan berat tersebut harus didukung dengan bukti sebagaimana dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sesuai ketentuan Pasal 170 jo Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK karena kesalahan berat merupakan salah satu jenis PHK yang tidak memerlukan izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan dalam hal terjadi PHK tersebut maka pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada perkembangan Hukum Ketenagakerjaan, Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan salah satu Pasal yang menyatakan tidak memiliki kekuatan mengikat secara keseluruhan berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1).

Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat tanpa melalui putusan

Pengadilan yang memiliki kekuatan Hukum Tetap, sehingga bertentangan dengan asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*). Akibat dibatalkannya Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka terjadi kekosongan hukum, sehingga Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran Nomor : SE.1 3/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, yang pada initnya menyatakan bahwa untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang diduga melakukan kesalahan berat harus diproses secara pidana terlebih dahulu, baik atas laporan pengusaha atau pihak lainnya dan putusannya menyatakan pekerja/buruh tersebut bersalah serta berkekuatan hukum tetap.

2.2. Kerangka Pemikiran

2.2.1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Abdul Khakim dalam bukunya yang menyatakan bahwa prosedur Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut :

- a. Sebelumnya semua pihak, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh harus melakukan upaya untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ;
- b. Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan bersama ;
- c. Jika perundingan berhasil, dibuat persetujuan bersama ;

- d. Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;
- e. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing, dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah ;²⁰

Untuk penanganan hubungan kerja massal yang disebabkan karena keadaan perusahaan seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, dan lain-lain sebelumnya harus diupayakan dengan ;

- a. Mengurangi *shift* (kerja giliran), apabila perusahaan menggunakan kerja sistem *shift*.
- b. Membatasi atau menghapus kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya kerja.
- c. Bila upaya tersebut belum berhasil, maka dapat dilakukan pengurangan jam kerja.
- d. Meningkatkan usaha-usaha efisiensi, seperti mempercepat pensiun bagi pekerja/buruh yang kurang produktif.
- e. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergiliran untuk sementara waktu.²¹

Pemutusan Hubungan Kerja terpaksa dilakukan, apabila upaya-upaya tersebut diatas tidak berhasil memperbaiki keadaan perusahaan, maka pengusaha terpaksa melakukan PHK dengan cara :

²⁰ Abdul Khakim, Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2009, hal.115

²¹ *ibid.*, hal. 116

- a. Harus diadakan perundingan dan penjelasan tentang keadaan perusahaan secara riil kepada serikat pekerja/serikat buruh.
- b. Bersama serikat pekerja/serikat buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang diputus hubungan kerjanya.
- c. Merundingkan persyaratan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara terbuka dan dilandasi itikad baik.
- d. Setelah persyaratan Pemutusan Hubungan Kerja telah disetujui bersama, kemudian dilakukan sosialisasi agar dapat diketahui oleh seluruh pekerja/buruh sebagai dasar diterima tidaknya syarat-syarat tersebut.
- e. Bila ada persetujuan dari masing-masing pekerja/buruh, ditetapkan prioritas pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja secara bertahap.
- f. Pada saat penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dibuat persetujuan bersama, dengan menyebutkan besarnya uang pesangon.²²

2.2.2. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Indonesia

a. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah perbuatan yang melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara.* Secara Yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam

²² *ibid.*, hal. 117

suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan Pasal 6 ini merupakan perlindungan perlindungan bagi pekerja/buruh (orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja) saja.

Selain itu perbedaan Pasal 5 dan Pasal 6 adalah mengenai subyek pelakunya. Pasal 5 berlaku bagi siapa saja, dalam arti tidak terbatas bagi pengusaha tertentu saja, melainkan mencakup pengertian pengusaha secara umum, artinya bias pengusa apa dan siapa saja, misalkan perusahaan A, B atau C dan sebagainya, termasuk perusahaan penempatan tenaga kerja, tetapi dalam Pasal 6 subyek pelakunya adalah terbatas bagi pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh tersebut.²³

Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja/buruh. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia.

Upaya pemerintah untuk memberikan jaminan kebebasan berserikat dan berkumpul bagi buruh selanjutnya dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang serikat Pekerja/Buruh. Hak berserikat dan berkumpul

²³ Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya, Bogor, Ghalia Indonesia, 2011, hal. 8

mendapat perhatian besar dari pemerintah. Terdapat norma perlindungan hak berserikat yang dituangkan di dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.²⁴

b. Tujuan Perlindungan Hukum

Perlindungan pekerja dimaksudkan dengan tujuan untuk memberikan kepastian hak pekerja/buruh yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengasos, istirahat (cuti).²⁵ Perlindungan pekerja/buruh dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomis melalui norma kerja yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Salah satu yang menjadi desakan publik terkait dengan perlunya instrumentasi perlindungan, penghormatan dan pemenuhan HAM di Indonesia. Dengan kondisi seperti itu, pasca reformasi dibuatlah beberapa instrumen hukum yang secara spesifik mengatur tentang HAM yang didalamnya mengatur pemenuhan HAM kaum buruh.

²⁴ Pasal 28 Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang serikat Pekerja/Buruh.

²⁵ Lalu Husni, Pengantar hukum Ketenagakerjaan Indonesia, ed. Revisi, 6, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2006, hal.113.

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, maka harus diuji kebenarannya dengan jalan penelitian, walaupun selalu diharapkan terjadi demikian. Oleh sebab itu bisa saja dalam pembahasannya nanti apa yang sudah dihipotesiskan itu ternyata terjadi tidak demikian setelah diadakan penelitian-penelitian, bahkan mungkin saja yang ternyata kebalikannya. Oleh sebab itu hipotesa tersebut bias dilakukan dan digugurkan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengemukakan hipotesa sebagai berikut :

1. Tindakan terhadap perusahaan yang melakukan PHK tidak sesuai dengan prosedur, dapat dilanjutkan ke tingkat pengadilan , melalui proses bipartit yang harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi, mediasi atau arbitase. Jika dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industri karena telah melanggar UU No. 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan.²⁶
2. Nilai nominal yang diajukan oleh Penggugat terhadap Tergugat sebesar Rp.71.530.690,- (tujuh puluh satu juta lima ratus tiga puluh ribu enam ratus Sembilan puluh rupiah) berbeda dengan putusan pengadilan yang hanya mengabulkan sebagian, yaitu sebesar Rp.35.361.235,- (tiga puluh lima juta

²⁶ hasil wawancara oleh Majelis Hakim PHI PN-Mdn, Bapak Nurmansyah,SH

tiga ratus enam puluh satu ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah), diputuskan atas beberapa pertimbangan yang dilakukan oleh pengadilan karena Penggugat tidak dapat membuktikan dalil-dalil yang diajukan, sehingga Majelis Hakim mempertimbangkan hak-hak yang berkenaan dengan itu, karena kedua belah pihak (Penggugat dan Tergugat) tidak mungkin lagi dapat disatukan dalam hubungan kerja seperti yang berkenaan dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka diputuskan hubungan kerjanya dengan tindakan kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat, dengan kesalahan indisplener atau kesalahan ringan, sehingga diberikan haknya berupa pesangon sesuai dengan Pasal 156 ayat (2), (3), dan ayat (4) UU No.13 Tahun 2003, yaitu :

Pasal 156 ayat (2) : perhitungan uang Pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (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” 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 (dua) 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 (tiga) tahun, 7 (tujuh) bulan upah ;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (tiga) bulan upah ;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 9 (sembilan) bulan upah ;

Pasal 156 ayat (3) : perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) 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 ;
- 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, 9 (sembilan) bulan upah ;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh satu) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah ;

Pasal 156 ayat (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 ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja ;
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat ;
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama ;²⁷
3. Hak-hak terhadap pegawai kontrak jika terjadi PHK adalah sebagai berikut :
- Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja. Waktunya terbatas hanya 3 tahun.
 - Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.
 - Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

²⁷ hasil wawancara oleh Majelis Hakim PHI PN-Mdn, Bapak Nurmansyah,SH

- Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang di tetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan yang bersangkutan menjadi karyawan tetap, maka kontrak tadi dihitung dari masa kerja.²⁸



²⁸ hasil wawancara oleh Majelis Hakim PHI PN-Mdn, Bapak Nurmansyah,SH