

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan sebagai bagian dari hukum pada umumnya atau memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya. Berbicara tentang batasan hukum, para ahli saat ini belum ada menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini dikarenakan hukum memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk dan cakupan yang luas ini menjadikan hukum dapat diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda.¹

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.²

¹ Lalu Husni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm.20

² Abdul Khakim, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hlm.4

Menurut Imam Soepomo Hukum Perburuhan (Ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dengan berbagai konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan:

- a. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab atau resiko sendiri)
- b. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan
- c. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi atau perkumpulan.³

Ruang lingkup ketenagakerjaan sangat luas. Ada baiknya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan diluar hubungan kerja serta pihak penguasa yaitu pemerintah yang berwenang memiliki perlindungan bila ada pihak-pihak yang dirugikan.

³ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm 6.

Berdasarkan beberapa pengertian ketenagakerjaan diatas, dapat dirumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.

2. Pihak-pihak yang terlibat dalam Ketenagakerjaan

a. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian tenaga kerja tersebut didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi yaitu tenaganya sendiri, berupa tenaga fisik ataupun pikiran. Bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah adalah ciri khas dari hubungan kerja.⁴

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang disebut dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dengan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja mempunyai pengertian yaitu:

⁴ Bagus Sarnawa, Johan Erwini I, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta:Laboratorium Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm 31-32

- 1) Tenaga kerja adalah setiap orang atau warga negara yang diperlakukan sebagai manusia, mempunyai hak-hak serta mendapatkan perlindungan yang sama.
- 2) Setiap orang berhak bekerja dan tidak membedakan ras, suku bangsa, agama, jenis kelamin, kulit dan keturunan.
- 3) Dengan melakukan pekerjaan akan mendapatkan hasil untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri ataupun keluarga dan masyarakat agar tidak menjadi kesenjangan ekonomi.

b. Pengusaha

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu adapun pengusaha yang disebutkan adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada diIndonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.⁵

⁵ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm 39

Pengusaha adalah seorang atau kumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan-kesempatan usaha (*business opportunities*) dan merealisasikan dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus dicapai. Pengusaha dalam istilah majikan dalam Undang-Undang No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yaitu badan hukum atau orang yang memperkerjakan buruh, akan tetapi dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, menyebutkan bahwa pengusaha itu ialah badan hukum atau orang, yang memperkerjakan buruh dan memberikan upah untuk melaksanakan suatu perusahaan, jika orang atau badan hukum tersebut berkedudukan diluar negeri maka wakilnya diIndonesia dianggap majikan.⁶

c. Serikat Pekerja

Serikat pekerja/ serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan, yang bersifat bebas, mandiri, demokratis, terbuka, dan bertanggungjawab guna untuk memperjuangkan serta membela dan melindungi hak-hak, kepentingan, meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga. Untuk kepentingan pelaksanaan hak atas kebebasan berserikat bagi pekerja bahwa dalam pelaksanaan hak-hak dan kebebasannya setiap orang

⁶ Bagus Sarnawa, Johan Erwini I, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta:Laboratorium Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm 46

hanya tunduk pada pembatasan-pembatasan sebagaimana ditentukan oleh undang-undang demi untuk menjaga pengakuan dan penghormatan terhadap hak-hak dan kebebasan orang lain, dan demi memenuhi tuntutan kesusilaan yang adil, tata tertib serta kesejahteraan umum dalam masyarakat yang demokratis.⁷ dalam mencapai tujuan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi sebagaimana yang disebut ditentukan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yaitu:

- 1) Sebagai pihak dalam membuat perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 2) Sebagai serikat pekerja/serikat buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketengakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- 3) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- 5) Sebagai perencana, pelaksana penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁷ Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Bandung: Mandar Maju, hlm 30-31

6) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

d. Asosiasi Pengusaha

Asosiasi atau gabungan pengusaha, seperti misalnya Kamar Dagang dan Industri. Juga dikenal gabungan pengusaha dalam asosiasi pengusaha Indonesia dan lain-lain.

Menurut Imam Soepomo, dasar dan tujuan organisasi pengusaha adalah kerjasama antara anggota-anggota tidak hanya dalam soal-soal teknis dan ekonomis belaka, tetapi juga merupakan badan yang mengurus soal-soal perburuhan, baik inisiatif sendiri maupun atas desakan dari buruh atau organisasi buruh.

Gabungan pengusaha merupakan mitra serikat pekerja dan pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Organisasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai tingkat kabupaten, propinsi hingga tingkat pusat atau tingkat nasional.

Penggabungan pengusaha diperlukan sebagai wadah untuk mempersatukan para pengusaha dalam upaya turut serta memelihara ketenangan kerja dan berusaha, atau lebih pada hal-hal yang teknis menyangkut pekerjaan/ kepentingannya.

e. Pemerintah

Campur tangan negara (pemerintah) dalam persoalan ketenagakerjaan adalah faktor yang sangat penting karena dengan adanya campur tangan negara inilah, maka hukum ketenagakerjaan dalam bidang hubungan kerja akan menjadi adil.

Pemerintah disebut institusi mempunyai fungsi yaitu bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan dalam hal ini adalah Kementerian Ketenagakerjaan maupun Dinas Tenaga Kerja di daerah setempat.

Sebagai institusi yang bertanggungjawab terhadap masalah ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus antara lain:

- 1) Balai Latihan Kerja; menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja.
- 2) Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI); sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal didalam maupun diluar negeri.⁸

⁸ Lalu Husni, 2013, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm.58

Dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan dijelaskan bahwa penyidik pegawai negeri sipil memiliki wewenang:

- 1) Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.
- 2) Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya.
- 3) Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁹

3. Hubungan Kerja

Hubungan antar pekerja dengan pengusaha disebut hubungan kerja antara kedua belah pihak yang didasari dengan kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja atau disebut sebagai perjanjian kerja.¹⁰

Hubungan kerja adalah hubungan antar pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, pengertian tersebut dijelaskan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ *Ibid*, 59

¹⁰ Imam Soepomo, 1995, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, hlm. 7

a. Perjanjian Kerja

1) Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:

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

Pengertian diatas sifatnya lebih umum dikarenakan merujuk pada hubungan antar pekerja dengan pengusaha memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan adanya pengakuan terhadap serikat pekerja, kemudian hak dan kewajibannya seperti, waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, upah, dan lainnya sedangkan pengertian menurut KUHPerduta.

Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut:

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

Pengertian tersebut bahwa perjanjian kerja yaitu dibawah perintah pihak lain menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Dalam mewujudkan dan memelihara keberlanjutan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) anatara kedua belah pihak baik pekerja dan pengusaha. Adapun tujuan diadakannya Perjanjian Kerja Bersama yaitu:

- a) Menentukan kondisi-kondisi kerja dan syarat-syarat kerja.
- b) Mengatur hubungan antara pengushaa dengan pekerja.
- c) Mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja/serikat pekerja.¹¹

2) Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian hubungan kerja dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan dengan perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja. Oleh karena itu dapat ditarik beberapa unsur dari hubungan kerja yaitu:

a) Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam hubungan kerja adanya pekerjaan yang di perjanjikan (objek perjanjian), pekerja harus melakukan pekerjaan tersebut sendiri dan tidak boleh menyuruh

¹¹ Ahmad Rizki Sridadi, 2016, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Empatdua Media, Hlm 7

orang lain untuk mengerjakan apabila tidak ada persetujuan majikannya. Hal ini dapat dilihat dalam KUHPerdara Pasal 1603 a yang berbunyi:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”

b) Adanya Unsur Perintah

Adapun pekerjaan yang diberikan pengusaha kepada pekerja untuk dikerjakan yaitu pekerjaan yang diberikan atau yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c) Adanya Upah

Upah mempunyai peranan penting dalam Hubungan Kerja (Perjanjian Kerja), tujuan utama seorang pekerja untuk bekerja pada pengusaha yaitu untuk memperoleh upah. Sehingga apabila tidak ada unsur upah maka hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja .

d) Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1) Kesepakatan kedua belah pihak.

- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

e) Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis menurut ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Dalam Pasal 54 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan
- 4) Tempat pekerjaan
- 5) Besarnya upah dan cara pembayaran
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja

- 8) Tempat dan tanggal perjanjian dibuat
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Jangka waktu kerja dapat dibuat dalam waktu tertentu dalam hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Dalam Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) Tahun.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman.
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

- 1) Kewajiban Buruh/Pekerja

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban pekerja/buruh diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara yang intinya adalah sebagai berikut:

- a) Pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan
- b) Pekerja/buruh wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha
- c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.

2) Kewajiban Pengusaha

- a) Kewajiban membayar upah
- b) Kewajiban memberikan istirahat/cuti
- c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
- d) Kewajiban memberikan surat keterangan.

c. Peraturan Pemerintah

Selain perjanjian kerja, ada juga peraturan yang berhubungan erat dengan hubungan kerja, yaitu peraturan perusahaan. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari perjanjian kerja bersama maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/ serikat pekerja dengan pengusaha tetapi kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan

yang telah memiliki perjanjian kerja bersama (Pasal 108 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya (Pasal 111 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Hal ini dapat dilihat bahwa ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan yang telah berakhir masa berlakunya, tetap berlaku sampai ditandatanganinya perjanjian kerja bersama atau disahkannya peraturan perusahaan baru.

Secara kualitas pengawasan perburuhan sangat terbatas jika di bandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus di awasi, belum lagi pegawai pengawas tersebut harus melaksanakan tugas-tugas administratif yang di bebaskan kepadanya. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai penyidik yang masih terbatas.

B. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian perselisihan hubungan industrial menurut pasal 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan gabungan dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena

adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

a. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Adapun jenis perselisihan yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah:

1) Perselisihan Hak

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

2) Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

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

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, definisi pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.

Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan berlakunya UU PPHI 2004 tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Peraturan pelaksanaan kedua Undang-Undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU PPHI 2004. UU PPHI 2004, istilah sengketa yang digunakan adalah perselisihan atau perselisihan hubungan industrial.

Pasal 1 angka 4 UU PPHI menyebutkan Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

PHK berarti berkaitan dengan pemenuhan hak-hak ekonomi pekerja dan kondisi keuangan dari perusahaan. Karenanya sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memerhatikan kemampuan dari keuangan perusahaan tersebut dengan memberikan pengaturan-pengaturan berpatokan standar, baik secara nasional maupun internasional. Praktiknya, tidak semua perusahaan menerapkan ketentuan mengenai PHK dalam memberikan kompensasi pesangon kepada pekerja jika hubungan kerja berakhir.

Hal tersebut kadang-kadang dikaitkan dengan status hukum dari perusahaan. Kata perusahaan selalu diidentikkan dengan Perseroan Terbatas (PT), sehingga di luar status hukum tersebut, pihak pengusaha seringkali mengelak atau bahkan menanamkan pengertian kepada karyawannya bahwa perusahaannya bukan sebuah PT. Akibatnya, munculnya PHK tidak menjamin hak-hak pekerja menjadi utuh sesuai dengan yang diharapkan Undang-Undang.

Pasal 150 UU Ketenagakerjaan 2003 yang menyebutkan, “Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau

tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4) Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Perselisihan antar 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 ke serikat pekerja.¹²

2. Tahapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yaitu:
 - a) Perundingan Bipartit-Perjanjian Bersama;
 - b) Mediasi/Instansi Pemerintah:
 - 1) Perselisihan Hak;
 - 2) Perselisihan Kepentingan;
 - 3) Perselisihan PHK;

¹² Sumanto, 2013, *Hubungan Industrial, Memahami dan Mengatasi Konflik Kepentingan Pengusaha Pekerja Pada Era Modal Global*, Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service). Hlm 154

4) Perselisihan antar Serikat Pkerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

c) Konsiliasi

1) Perselisihan Kepentingan;

2) Perselisihan PHK;

3) Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

d) Arbitrase

1) Perselisihan Kepentingan;

2) Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

e) Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

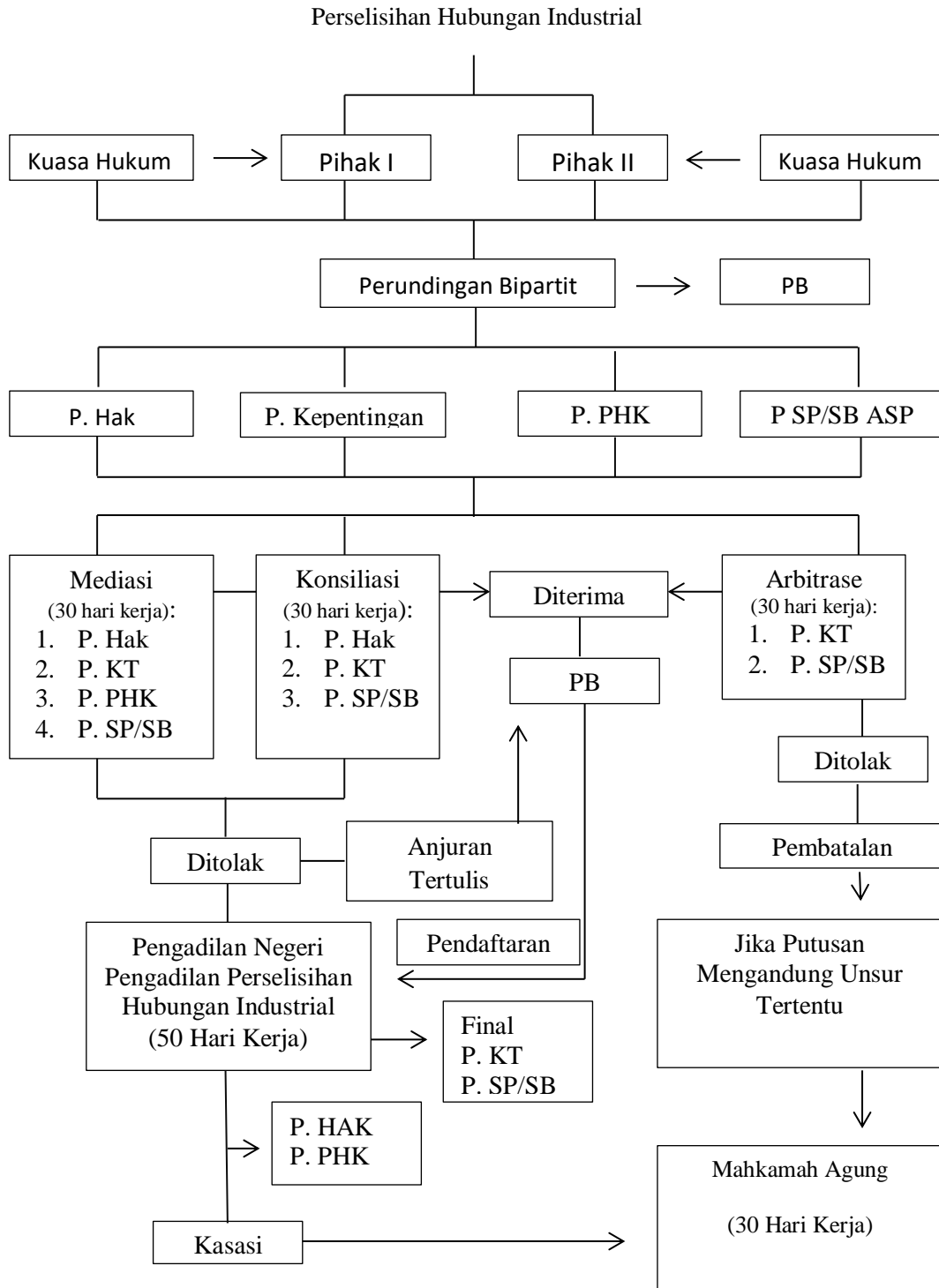
1) Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;

2) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;

3) Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

4) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

ALUR PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



Gambar 1.1 Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berikut dibawah penjelsan lebih lanjut mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang dapat dilakukan:

1. Penyelesaian melalui bipartit

Penyelesaian melalui bipartit yaitu perundingan dua pihak antara pekerja dengan pengusaha. Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 bahwa Bipartit merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh pekerja dan pengusaha yaitu dengan musyawarah mufakat.

Apabila dalam melakukan perundingan bipartit telah mencapai kata sepakat maka para pihak yang berselisih membuat perjanjian bersama yang kemudian di daftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat, namun jika dalam perundingan tidak menemui kata sepakat maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mendaftarkan kepada pejabat Dinas Tenaga Kerja setempat yang kemudian para pihak yang berselisih akan ditawarkan untuk menyelesaikan perselisihan melalui sidang mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaian dengan perundingan bipartit sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan.

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini memiliki jangka waktu 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan, dan apabila melewati batas jangka waktu yang sudah ditentukan maka perundingan dinyatakan batal demi hukum.¹³

2. Penyelesaian melalui mediasi

Setiap kantor Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan mengangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di Kantor Pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.

Selama waktu 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian segera paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli. Apabila pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam

¹³ *Ibid*, hlm. 155

Persetujuan Bersama yang ditandatangani para pihak yang berselisih diketahui mediator.

Mediator sebagai Pegawai perantara didalam memberikan perantaraan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara:

- a) Mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara perselisihan.
- b) Memanggil pihak-pihak yang berselisih.
- c) Memimpin perundingan pihak-pihak yang berselisih dan
- d) Mengusahakan penyelesaian secara damai.¹⁴

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

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

¹⁴ Sendjun H. Manulang. 1988, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Hlm 98

kerja. Dengan demikian seluruh proses mediasi diselesaikan paling lama dalam 40 hari kerja.

3. Penyelesaian melalui Konsiliasi

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

Berdasarkan Pasal 12 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1999 yang dapat ditunjuk atau diangkat sebagai arbiter harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Cakap melakukan tindakan hukum
- b) Berumur paling rendah 35 Tahun
- c) Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda atau sederajat kedua dengan salah satu pihak bersengketa
- d) Tidak mempunyai kepentingan finansial atau kepentingan lain atau putusan arbitrase

e) Memiliki pengalaman serta menguasai secara aktif dibidangnya paling sedikit 15 tahun.¹⁵

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

Sama halnya dengan mediator, konsiliator harus menghimpun informasi yang diperlukan dalam 7 hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat pada hari kedelapan sudah memulai usaha konsiliasi. Paling lambat dalam 14 hari sesudah sidang konsiliasi pertama, kesepakatan pengusaha dan pekerja sudah dirumuskan dalam Perjanjian Bersama, atau bila pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis. Pengusaha dan pekerja harus menyampaikan pernyataan menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam 14 hari. Bila kedua pihak menerima anjuran, Perjanjian Bersama untuk itu diselesaikan dalam 5 hari. Bila pengusaha atau pekerja menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke Pengadilan PHI.

¹⁵ Frans Hendra Winarti, 2016, *Hukum Penyelesaian Sengketa Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional*, Jakarta: Sinar Grafika. Hm 54-55

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

4. Penyelesaian melalui arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja.

Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 orang arbiter, dalam 3 hari masing-masing pihak dapat menunjuk seorang arbiter, dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbiter.

Sama halnya dengan juru atau dewan pemisah dalam UU Nomor 22 tahun 1957, arbiter menurut RUU PPHI ini harus memenuhi syarat tertentu yang oleh pemerintah dan terdaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan. Dalam kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan dipilih dan kesiapan untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase.

Arbiter pertama-tama mengupayakan penyelesaian secara bipartit. Bila penyelesaian berhasil, arbiter membuat akte perdamaian. Bila kedua pihak-pihak tidak mencapai titik perdamaian, arbiter melanjutkan sidang-sidang kedua belah pihak dan bila perlu mengundang saksi. Secara keseluruhan, arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih, arbiter hanya dapat memperpanjang waktu penyelesaian paling lama 14 hari kerja.

Putusan arbitrase merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan keputusan arbitrase. Dalam paling lama 30 hari sejak keputusan arbiter, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung, hanya apabila:

- a) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan ternyata diakui atau terbukti palsu;

- b) Pihak lawan terbukti secara sengaja menyembunyikan dokumen yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan;
 - c) Keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan;
 - d) Putusan melampaui kewenangan arbiter;
 - e) Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
5. Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial

Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI) dibentuk di Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung. Untuk pertama kali, Pengadilan PHI dibentuk di Pengadilan Negeri yang berada di ibukota propinsi. Secara bertahap, Pengadilan PHI akan dibentuk di Pengadilan Negeri yang berada di Kabupaten atau Kota yang padat industri. Susunan Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri terdiri dari hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda, dan Panitera Muda Pengganti.

Hakim adalah hakim karier di pengadilan negeri yang diangkat untuk memeriksa perkara perselisihan industrial, dan diberhentikan oleh Ketua Mahkamah Agung. Hakim Ad-Hoc adalah hakim Pengadilan PHI, diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul serikat pekerja dan organisasi pengusaha melalui Ketua Mahkamah Agung dan Menteri. Setiap Pengadilan

Negeri terdapat 5 orang Hakim Ad-Hoc mewakili unsur serikat pekerja dan 5 orang mewakili unsur asosiasi pengusaha.

Hakim Ad-Hoc diangkat untuk masa tugas 5 tahun dan dapat diangkat kembali maksimum satu kali masa jabatan. Hakim ad-hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tinggi dan Tertinggi Negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsiliator atau arbiter. Ketua Pengadilan Negeri mengawasi pelaksanaan tugas hakim, Hakim Ad-Hoc, panitera muda dan panitera muda pengganti.

Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri berwenang memeriksa dan memutus:

- a) Perselisihan hak untuk tingkat pertama dan terakhir;
- b) Perselisihan kepentingan untuk tingkat pertama;
- c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk tingkat pertama;
- d) Perselisihan antar serikat pekerja untuk tingkat pertama dan terakhir.

Paling lama 7 hari kerja setelah menerima permohonan penyelesaian perselisihan, Ketua Pengadilan Negeri telah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri dari seorang hakim sebagai Ketua Majelis satu orang hakim ad-hoc mewakili unsur serikat pekerja dan satu orang hakim ad-hoc mewakili unsur asosiasi pengusaha.

Paling lama 7 hari sejak penetapan Majelis Hakim, Ketua Majelis Hakim harus sudah menetapkan jadwal sidang. Majelis Hakim dapat memanggil pihak-pihak yang berselisih, saksi, dan saksi ahli. Majelis Hakim wajib menyelesaikan perselisihan paling lama 50 hari kerja sejak sidang pertama. Dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Paling lama 7 hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, Panitera Pengganti harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir pada saat pembacaan putusan Majelis Hakim. Putusan Pengadilan PHI mengenai perselisihan hak dan perselisihan antar serikat pekerja merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

Putusan Pengadilan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK mempunyai hukum tetap apabila dalam 14 hari kerja setelah mendengar langsung atau menerima pemberitahuan putusan Pengadilan PHI, tidak ada diantara yang berselisih mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung. Permohonan kasasi diajukan melalui kepanitraan Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri.

6. Majelis Hakim Kasasi

Permohonan kasasi atas putusan Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi. Untuk itu pada Mahkamah Agung dibentuk dan diangkat Hakim Agung, Hakim Agung Ad-Hoc, dan Panitera. Hakim Agung adalah hakim agung yang ditugaskan di Mahkamah Agung. Hakim Agung Ad-Hoc diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul serikat pekerja dan asosiasi pengusaha melalui Mahkamah Agung dan Menteri. Hakim Agung Ad-Hoc dipilih untuk masa jabatan 5 tahun dan dapat diperpanjang maksimum satu periode. Hakim Agung Ad-Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tinggi dan Tertinggi Negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsoliator atau arbiter.

Setelah menerima kasasi atas putusan Pengadilan PHI, Ketua Mahkamah Agung menetapkan susunan Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari seorang Hakim Agung, seorang Hakim Agung Ad-Hoc dari unsur serikat pekerja, dan seorang Hakim Agung Ad-Hoc dari unsur asosiasi pengusaha. Majelis Hakim Kasasi harus menyelesaikan kasus perselisihan dimaksud paling lama 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.