

**TINJAUAN YURIDIS PUTUSAN NOMOR 9/pdt.Sus-phi/2019/PNMtr
TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

(Studi Kasus PT. Tiara Kusuma Patria Persada)



OLEH :
JUNAIDI
NIM: 616110032

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Hukum pada
Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
MATARAM
2020**

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

JUDUL

**TINJAUAN YURIDIS PUTUSAN NOMOR 9/pdt.Sus-phi/2019/PNMtr
TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(Studi Kasus PT. Tiara Kusuma Patria Persada)**

Oleh :

**JUNAIDI
NIM 616110032**

Menyetujui,

Pembimbing Pertama



**SAHRUL, SH., MH
NIDN 0831128107**

Pembimbing Kedua



**EDI YANTO, SH., MH
NIDN 0803128501**

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

**SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DIUJI OLEH
TIM PENGUJI**

PADA HARI JUMAT, 24 JULI 2020

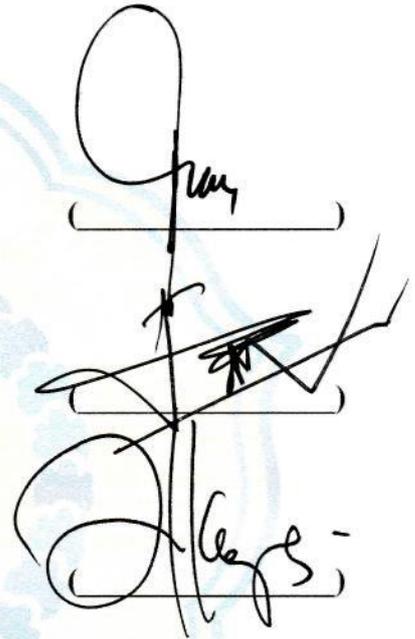
Oleh

DEWAN PENGUJI

KETUA
RENA AMINWARA, SH., M.Si
NIDN. 0828096301

ANGGOTA I
SAHRUL, SH., MH
NIDN. 0831128107

ANGGOTA II
EDI YANTO, SH., MH
NIDN. 0803128501



Mengetahui:

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
DEKAN,



RENA AMINWARA, SH., M.Si
NIDN. 0828096301

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Junaidi

NIM : 616110032

Tempat dan Tgl Lahir : Rhee Loka, 10 Mi 1995

Alamat : BTN Puri Anggrek Mataram

Bahwa skripsi dengan judul "Tinjauan Yuridis Putusan Nomor 9/pdt.Susphi/2019/PNMtr Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus PT. Tiara Kusuma Patria Persada)" adalah benar hasil karya saya. Dan apabila terbukti skripsi ini merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain (plagiat) maka gelar Sarjana Hukum yang saya sandang, dapat dicabut kembali.

Mataram, 24 Agustus 2020

Penyusun,



Junaidi
616110032



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat

Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906

Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : JUNAIDI
NIM : 616110032
Tempat/Tgl Lahir : RHEE LOKA/10-07-1995
Program Studi : Ilmu hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp/Email : 082 339 998 546
Jenis Penelitian : Skripsi KTI

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Tinjauan Yuridis Putusan Nomor 9/Pdt.usr-Phi/2019/
PN Mbr Tentang Pemutusan Hubungan Kerja
Lotus Karu PT. Tiara Kusuma Patra Perdana

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 25 / 08 / 2020

Penulis



JUNAIDI

NIM. 616110032

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.

NIDN. 0802048904

MOTO

Barangsiapa yang menepati perjanjian itu maka ia akan diberi pahala oleh Allah dan barangsiapa yang melanggar salah satu dari perjanjian itu, maka ia akan akan dihukum di dunia

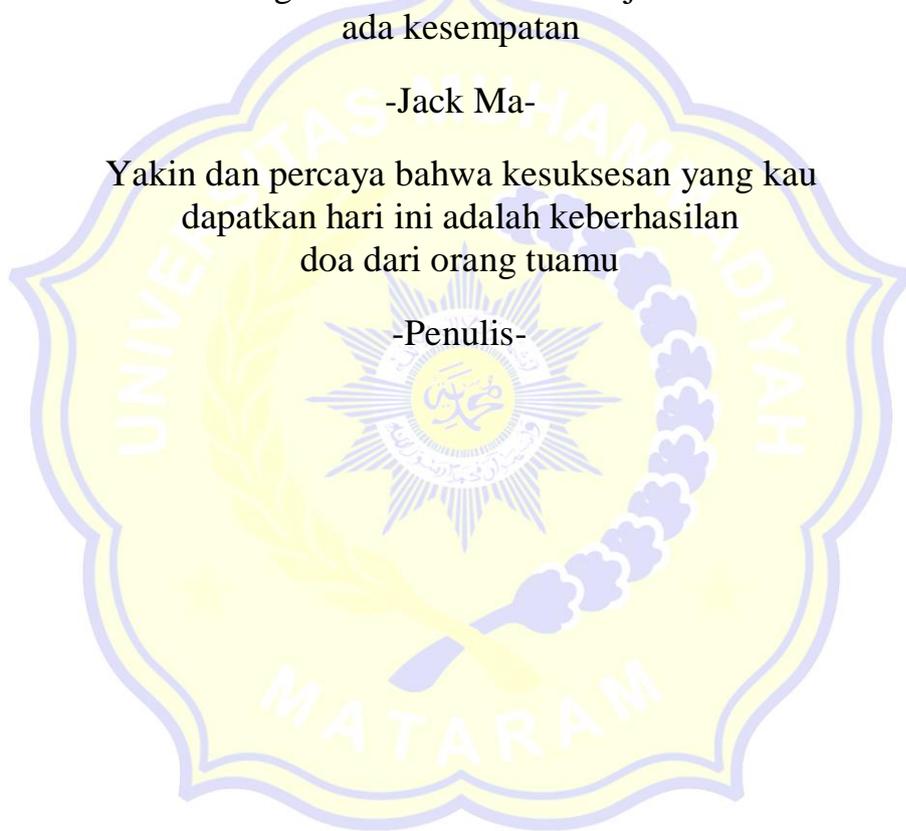
(Hadits Shahih Bukhari; 18)

Jika anda belum pernah mencobanya,
bagaimana anda akan tau jika
ada kesempatan

-Jack Ma-

Yakin dan percaya bahwa kesuksesan yang kau
dapatkan hari ini adalah keberhasilan
doa dari orang tuamu

-Penulis-



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat, Hidayah, dan Inayah-Nya, Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“TINJAUAN YURIDIS PUTUSAN NOMOR 9/pt.Susphi/2019/PN Mtr TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi Kasus PT. Tiara Kusuma Patria Persada)”**

Penulis skripsi ini ditunjukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada program kekhususan Hukum Keperdataan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak salah satu bahan bagi penulis. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermamfaat bagi yang membacanya dan dapat menambah wawasan mengenai Hukum Perdata khususnya mengenai Hukum Ketenagakerjaan.

Penulis dengan penuh rasa hormat menyampaikan ucapan terimah kasih yang tidak terhingga kepada yang tercinta Ibunda **Sadariah**, Ayahanda **Sanggur**, dan segenap keluarga tersayang yang tiada hentinya memberikan dorongan moril maupun materil, selalu sabar memberikan nasehat dan tidak henti-hentinya berdo'a serta mendukung penulis dalam menyelesaikan studi dan skripsi di Fakultas Hukum Universitas Muhammdiyah Mataram. Pada ini pula penulis

mengucapkan terimah kasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat **Bapak Sahrul, S.H.,M.H.** dan **Bapak Edi Yanto, S.H.,M.H.** selaku Dosen Pembimbing skripsi, yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan, juga memberikan saran dengan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulis juga mengucapkan terimah kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd Ghani, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Ibu Rena Aminwara, S.H., M.Si. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram
3. Ibu Anies Primer Dewi, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram
4. Bapak dan Ibu Dosen pengajar di Lingkungan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
5. Para staf administrasi yang telah memberikan bantuannya kepada penulis selama menyelesaikan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

Semoga kebaikan bapak/ibu dan teman-teman semua mendapat pahala dari Allah SWT. Amiiin Ya Robbal Alamin.

Mataram, 24 Juli 2020

Penyusun,

Junaidi
NIM: 616110032

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS PUTUSAN NOMOR 9/pdt.Sus-phi/2019/PNMtr TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi Kasus PT. Tiara Kusuma Patria Persada)

Suatu perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila salah satu indikasinya adalah dengan mempertahankan ritme kinerja perusahaan agar dapat mempertahankan pekerjaannya. Terkadang memang tidak semua pekerja yang bekerja disuatu perusahaan memiliki loyalitas tinggi. Karena loyalitas tersebut sangat beragam. Keputusan pemutusan hubungan kerja mutlak dibenarkan jika hal itu dijatuhkan kepada pekerja yang dianggap telah melakukan kesalahan yang tidak bisa ditolerir.

Berikut permasalahan yang diangkat dari penulisan ini yaitu, Bagaimana prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Bagaimana dasar pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis-Normatif dengan pendekatan perundang-undangan, sedangkan Teknik alat Pengumpulan Data yaitu dengan melakukan studi kepustakaan. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan melalui beberapa tahap, yaitu, Bipartit, Tripartit (Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase) dan Pengadilan Hubungan Industrial serta Dasar pertimbangan Majelis Hakim dalam memberikan dalam memutuskan perkara Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr, bahwa Majelis Hakim memutuskan untuk menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya dan menolak eksepsi tergugat untuk seluruhnya karena dalil-dalil penggugat dan tergugat tidak dapat dibuktikan dalam persidangan karena belum cukup bukti-bukti yang diajukan.

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*

***JURIDICAL REVIEW OF DECISION Number 9 / pdt.Sus-phi / 2019 /
PNMtr CONCERNING TERMINATION EMPLOYMENT RELATIONS
(Case Study of PT. Tiara Kusuma Patria Persada)***

Junaidi

ABSTRACT

One indicator of a company can be called to be successful if it maintains a rhythm of company performance in order to retain its workers. Sometimes, not all workers who work in a company are highly loyal. The decision to terminate employment is absolutely justified if it is imposed on a worker who is deemed to have committed an intolerable mistake.

The following issues are formulated in this research are how is the procedure for Termination Employment Relations (PHK) based on Law Number 13 of 2013 concerning manpower and how the basis for consideration of the Panel of Judges in deciding case Number 9/Pdt.Sus-PHI /2019/PN Mataram regarding Termination Employment Relations (PHK).

The method used in this research is juridical-normative with a statutory approach. Data collection techniques using a literature study. The data analysis method is descriptive analysis.

The result of this research is the mechanism for termination employment relations according to Law Number 13 of 2003 concerning manpower through several stages, namely bipartite, tripartite (mediation, conciliation, and arbitration), industrial relations court, and the basis for consideration of the panel of judges. In deciding case Number 9 / Pdt.Sus-PHI / 2019 / PN Mtr, the panel of judges, decided to reject the plaintiffs claim entirely and rejected the defendant's exception entirely because the plaintiffs and defendant's arguments could not be proven in court because there was not enough evidence submitted.

Keyword: *Termination Employment Relations (PHK).*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
PRAKATA	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	7
1. Pengertian Pekerja/Buruh.....	7
2. Pengertian Pemberi Kerja/Pengusaha	10
3. Pengertian Hubungan Kerja	11
4. Pengertian Perjanjian Kerja.....	12
5. Berakhirnya Perjanjian Kerja	15
B. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial	16
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	16
2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	17
3. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	17
C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	19
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	19
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	20

3. Prosedur Pemutusan Hubungan Hubungan Kerja	22
D. Pengadilan Hubungan Industrial	24
1. Pengertian Pengadilan Hubungan Industrial	24
2. Jenis-Jenis Putusan Pengadilan	25
3. Putusan Pengadilan Pengadilan Hubungan Industrial	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	27
B. Metode Pendekatan	27
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum	28
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	29
E. Analisis Bahan Hukum	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	31
1. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	35
2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja	42
B. Dasar Pertimbangan Majelis Hakim Dalam Memutuskan Perkara Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.....	49
1. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	49
2. Kasus Posisi.....	51
3. Putusan	57
4. Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor 9/pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr	60
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan bisa dikatakan berhasil karena salah satu indikasinya adalah dengan mempertahankan ritme kinerja perusahaan agar dapat mempertahankan pekerjanya. Terkadang memang tidak semua pekerja yang bekerja disuatu perusahaan memiliki loyalitas tinggi. Karena loyalitas tersebut sangat beragam. Keputusan pemutusan hubungan kerja mutlak dibenarkan jika hal itu dijatuhkan kepada pekerja yang dianggap telah melakukan kesalahan yang tidak bisa ditolerir.

Namun keputusan tersebut akan bersifat mutlak tidak benar jika pemutusan hubungan kerja harus dijatuhkan pada pekerja yang tidak melakukan kesalahan. Jenis keputusan hubungan kerja yang kedua ini sering terjadi karena dorongan faktor eksternal terlepas kesalahan pekerja.

Di Indonesia sendiri hak-hak pekerja masih dianggap kalah dengan kepentingan perusahaan. Terlebih jika perusahaan tersebut adalah perusahaan asing. Masalah pemberhentian merupakan yang paling sensitif di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak, termasuk oleh menejer sumber daya manusia, karena memerlukan modal atau dana pada waktu penarikan maupun pada waktu pekerja tersebut berhenti.

Pada waktu penarikan pekerja, pimpinan perusahaan banyak dana untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan pekerja, sehingga pekerja

tersebut betul-betul merasa ditempatnya sendiri dan mengerahkan tenaganya untuk kepentingan tujuan dan sasaran perusahaan dan pekerja itu sendiri.

Demikian juga pada waktu pekerja tersebut berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali penarikan pekerja baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan pekerja.¹

Disamping masalah dana yang mendapat perhatian, juga yang tak kurang pentingnya adalah sebab musabab pekerja itu berhenti atau diberhentikan. Berbagai alasan atau sebab pekerja itu berhenti, ada yang didasarkan permintaan sendiri, tapi ada juga atas alasan karena peraturan yang sudah memungkinkan lagi pekerja tersebut meneruskan pekerjaannya. Akibat dari pemberhentiannya dari pengusaha maupun pekerja. Untuk pekerja dengan diberhENTIKANNYA dari perusahaan atau dari pekerjaan, berarti pekerja tersebut tidak lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk pekerja dan keluarganya.

Atas dasar tersebut, maka manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan berapa jumlah uang harus diterima oleh pekerja yang berhenti, agar pekerja tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat dapat dianggap cukup. Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan

¹FX Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm. 44.

pengangguran, kriminalitas dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan teknologi hari ini, serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut kehidupan manusia.

Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan awal kesensaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpah pekerja itu sendiri ataupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Akan tetapi, dalam praktek, pemutusan hubungan kerja masih juga terjadi dimana-mana. Bagi perusahaan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepas pekerja yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan perusahaan, tetapi kadang-kadang justru perlu diadakan pemutusan hubungan kerja untuk menyelamatkan perusahaan serta untuk mencegah korban yang lebih besar.

Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi pekerja, tetapi akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan.² Oleh karena itu, masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dimana peraturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus menerus.

²*Ibid*, hlm. 45.

Maksud peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain untuk melindungi pekerja dari kehilangan pekerjaan juga memberi perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tidak menentu.

Mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan pemutusan hubungan kerja ini berlaku bagi:³

1. Badan usaha yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum milik orang perseorangan, milik persekutuan, milik badan hukum, baik, milik swasta maupun milik Negara.
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan mendapat upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut peraturan memang pekerja berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam praktek pengusaha yang mengahirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan hubungan kerja oleh pihak pengusaha.

Dalam hukum perburuhan ada peraturan yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja. Dalam hubungan kerja terdapat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Sehingga tercipta hubungan yang serasi antara pengusaha dan pekerja dan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena.

Terkait dalam pembahasan diatas, permasalahan-permasalahan itu dapat ditemukan dalam kasus I Putu Rika Juliartawan sebagai pihak yang merasa dirugikan dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh

³ Pasal 1 Ayat (25), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang *Ketenagakerjaan*.

perusahaan, maka atas dasar itu pekerja merasa keberatan dan mengajukan gugatan kepengadilan hubungan industrial.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan dalam penelitian ini, antara lain ;

1. Bagaimana prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana dasar pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, antara lain ;

1. Untuk mengetahui proses Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dasar-dasar pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Ilmu Hukum tingkat Strata Satu pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

2. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan suatu sumbangsih pemikiran yang ada melalui suatu permasalahan khususnya di bidang Ketenagakerjaan.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, serta masukan kepada masyarakat luas, pekerja, perusahaan dan bagi pemerintah khususnya di bidang Ketenagakerjaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Pekerja/Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan belanda juga karena peraturan Perundang-Undang yang lama (sebelum Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) menggunakan setelah buruh.⁴

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebut “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/Pegawai” (*Whit Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hal-hal tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang pribumi.

Setelah bangsa kita merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh.

⁴Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, RajaGrafindo Persada, Depok, 2009, hlm. 45.

Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perburuhan, yakni buruh adalah “barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (Pasal 1 Ayat (1) a).

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh tidak sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.⁵

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut diatas, menurut penulis istilah buruh belum sesuai dengan perkembangan saat ini, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal seperti jadi kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi pada sektor formal, seperti bank, hotel dan perusahaan swasta lainnya. Karena itu lebih tepat jika menyebutkan diganti dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan Pasal 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif.⁶

Namun karena masa orde baru istilah pekerja khususnya serikat pekerja yang banyak diintervensi untuk kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga

⁵ *Ibid*, hlm. 45.

⁶ *Ibid*, hlm. 46.

untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka kedua istilah tersebut disandingkan.

Dalam RUU Ketenagakerjaan (sekarang menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, yang menggunakan istilah serikat buruh/pekerja, maka kedua istilah tersebut diakomodir.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (4) memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini diidentikan dengan uang padahal adapula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, pengertian “pekerja” diperluas (penafsiran ekstensif) yakni termasuk:⁷

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;

⁷ *Ibid*, hlm. 47.

c. Narapidana yang dipekerjakan diperusahaan.

2. Pengertian Pemberi Kerja/Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah, buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena peraturan Perundang-Undangan sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, menggunakan istilah majikan. Menurut Undang-Undang yang disebut terakhir, majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh.

Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep hubungan industrial pancasila karena istilah majikan berkonotasi dengan pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh. Padahal secara yuridis antara buruh dan majikan merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha.

Dalam Pasal 1 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menguraikan pengertian pengusaha adalah sebagai berikut:⁸

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf (a-b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, juga memberikan pengertian pemberi kerja sebagaimana diatur

⁸ Pasal 1 Ayat (5), Undang-Undang, Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.

dalam Pasal 1 Ayat (4), yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari kemungkinan adanya orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha, khususnya pekerja pada sektor informal.

Sedangkan pengertian perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (5) adalah:⁹

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun;
- b. Usaha-usah sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 Ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dengan demikian, jelas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

⁹ Kutut Layung Pambudi & Partners, *Definisi-Umum-Tentang-Ketenagakerjaan*, <https://hukum-tenagakerja.blogspot.com/2010/04/.html> (Diakses pada 04 Desember 2019).

Dari pengertian tersebut jelas bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Subtansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, subtansinya tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).¹⁰

4. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeudsovreenkomst*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerduta mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa :¹¹

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

Selain itu pengertian normatif diatas, perjanjian kerja juga dikemukakan oleh Imam Soepomo bahwa:¹²

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (Buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.”

Selanjutnya perihal pengertian perjajian kerja, dikemukakan pula oleh Subekti yang mengatakan :¹³

“Perjanjian keja adalah seorang majikan, perjanjian mana ditandai ciri; adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya

¹⁰ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 61.

¹¹ Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan*, LasBang, Surabaya, 2017, hlm. 69.

¹² *Ibid*, hlm. 62.

¹³ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1977, hlm. 63.

suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda, *dienstverhouding*) yaitu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.”

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para-para pakar tersebut diatas, menunjukkan bahwa posisi yang satu yakni pekerja/buruh adalah tidak sama dan tidak seimbang. Apabila dibandingkan dalam melaksanakan hubungan hukum atau hubungan kerja maka posisi hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam posisi yang sama dan seimbang.

Jika menggunakan ketentuan dalam Pasal 1313 KUHPerdara, batasan pengertian adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melakukan suatu hal.

Bekerja pada pihak yang lainnya menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya bekerja dibawah pihak lain atau dibawah perintah orang lain. Kalimat “dibawah perintah”, merupakan norma dalam perjanjian kerja yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian yang lain.

Perihal ketentuan “dibawah” mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lain, atau dibawah perintah pimpinan orang lain, berarti ada wewenang perintah. Dengan adanya unsur wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Maka dengan adanya ketentuan ini, pihak buruh mau tidak mau harus

tunduk dibawah perintah majikan. Hal tersebut berdasarkan pada Pasal 1603 b KUHPerdata.¹⁴

Ketentuan tersebut di atas, menunjukkan bahwa kedudukan pihak yang satu yaitu pekerja/buruh, adalah tidak sama dan dibawah. Jika dibandingkan dengan kedudukan pengusaha/majikan, dengan demikian dalam pelaksanaan hubungan hukum atau kerja kedudukan hukum antara kedua belah pihak tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang.

Demikian dengan ketentuan diatas jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya, seperti yang telah diuraikan diatas sebelumnya, yaitu pada ketentuan yang termuat dalam Pasal 1313 KUHPerdata, bahwa kedudukan antara pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang.

Jelas pengertian tentang dalam perjanjian tersebut berbeda jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja pada Pasal 1601 KUHPerdata. Dalam ketentuan Pasal tersebut dinyatakan dengan tegas adanya dua ketentuan, yaitu tentang satu pihak yang mengikatkan diri kepada pihak lain namun hanya ada satu pihak yang lainnya yakni pihak pekerja/buruh. Sebaiknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan diri namun berhak memerintah orang lain yaitu pihak majikan/pengusaha.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 yang dimaksud “perjanjian kerja” adalah

¹⁴Djumadi, *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 42.

hubungan kerja terjadi karena dibuat perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Pasal 51 Ayat (1) dinyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam Pasal 50 Ayat (2) dinyatakan bahwa perjanjian kerja dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pengaturan khusus mengenai bagaimana berakhirnya perjanjian kerja pada umumnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 Undang-Undang ketenagakerjaa Nomor 13 Tahun 2003 diatur mengenai berakhirnya perjanjian kerja apabila, yakni :¹⁵

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga Penyelesain Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, praturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Teantang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1) maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut

¹⁵ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 64.

pada dasarnya diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

B. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Dari pengertian hubungan industrial diatas maka ada beberapa pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial tersebut antara lain adalah pengusah/pemberi kerja, pekerja, buruh dan pemerintah.

Jadi perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang menyangkut hubungn antara pengusaha dan pekerja, serta melibatkan pemerintah dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sedangkan menurut Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan,¹⁶

“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 hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

¹⁶ Pasal, 1, Ayat (1), Undang-Undang, Nomor 2 Tahun 2004 Tentang *Perselisihan Hubungan Industrial*, Lembar Negara Nomor 6.

2. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Tidak terlepas dari fungsi-fungsi pihak terkait diatas maka, sejatinya perselisihan hubungan industrial menyangkut permasalahan diantara kedua bela pihak diatas. Maka berdasarkan Ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:¹⁷

- 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 kerjabersama.
- 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 keserikat pekerjaan.

3. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam rangka upaya penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan dengan berbagai cara. Cara-cara yang ditempuh ditentukan oleh pihak-pihak yang bersangketa dalam perselisihan hubungan industrial, yakni melalui pengadilan hubungan industrial dan yang kedua adalah di luar pengadilan hubungan industrial.

¹⁷ Broto Suwiryo, *Op.Cit*, hlm.93.

Adapun cara-cara yang ditempuh di luar pengadilan hubungan industrial antara lain adalah bipartit, konsiliasi, arbitrase dan mediasi. Cara-cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat dianjurkan, karena tidak melalaui pengadilan hubungan industrial yang pastinya menyita waktu, biaya dan tenaga pada pihak-pihak yang bersengkata. Diantara penyeleseian perselisihan hubungan industrial antara lain :¹⁸

a. Bipartit

Sebelum Perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha.

b. Mediasi

Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

c. Konsiliasi

Lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang untuk menjadi penengah dalam perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Yang bertugas sebagai penengah adalah konsiliator, yaitu orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketetapan menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih, jika proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

d. Arbitrase

Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja. Yang bertugas menjadi wasit adalah *arbiter*, para *arbiter* dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar *arbiter* yang ditetapkan oleh menteri.

e. Pengadilan Hubungan Industrial

Lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri dari atas hakim lembaga peradilan dan hakim *Ad Hoc*. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 94.

C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 Ayat (25) menjelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu 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 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, diperusahaan swasta dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3), dinyatakan tidak berlaku lagi.

Namun, untuk peraturan pelaksanaan kedua Undang-Undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).¹⁹

PHK berarti berkaitan dengan pemenuhan hak-hak ekonomi pekerja dan kondisi keuangan dari perusahaan. Karena yang sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memperhatikan kemampuan dari keuangan

¹⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, 2009, hlm. 11.

perusahaan tersebut dengan memberikan pengaturan-pengaturan berpatokan standar, baik secara nasional maupun internasional.

Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi dibadan 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 memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan melakukan PHK, harus mengikuti ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:²⁰

- a. Badan usaha berbentuk badan hukum.
- b. Badan usaha yang tidak berbentuk badan hukum
- c. Badan usaha milik persekutuan
- d. Badan usaha milik swasta
- e. Badan-badan sosial dan badan usaha lainnya yang memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal dengan adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu :²¹

- a. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum
Pemutusan kerja demi hukum berarti hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh berakhir dengan sendirinya dimana kedua belah pihak hanya pasif saja.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/buruh

²⁰ *Ibid*, hlm. 7.

²¹ Broto Suwiryo, *Op.Cit*, hlm. 98.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, dalam hal ini pekerja/buruh yang aktif dalam arti mohon untuk diputuskan hubungannya.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha ini paling sering membawa dampak negatif khususnya terhadap pekerja/buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era revolusi 4.0 yang menghendaki tercapai masyarakat yang adil dan makmur secara merata baik materi maupun spritual seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Masing-masing baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja/buruh dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja dapat diputuskan berdasarkan alasan penting.

3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 pun mengatur tata cara pelaksanaan PHK sehingga ada acuan yang apat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Selama masa menunggu keputusan dari LPPH baik pengusaha maupun pekerja tetap menjalankan kewajibannya seperti semula. Kecuali jika pengusaha melakukan skorsing kepada pekerja, pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja tetap menerima upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima.

Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan 2003 Pasal 154, penetapan atas permohonan izin PHK hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan. Namun, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut.

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan atau
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Prosedur yang harus ditempuh oleh pihak pengusaha dalam mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan seorang atau beberapa orang pekerjanya yang pada intinya sebagai berikut:²²

- a. Setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan pada tingkat pertama harus diselesaikan secara musyawarah antara serikat kerja atau pekerja itu sendiri sebagai langkah awal penyelesaian. Penyelesaian secara bipartit adalah penyelesaian yang paling baik karena penyelesaian dilakukan dikalangan sendiri.
- b. Bila perundingan itu menghasilkan kesepakatan maka kesepakatan itu dituangkan menjadi suatu kesepakatan persetujuan bersama.
- c. Jika tidak tercapai perundingan/kata sepakat, maka kedua belah pihak/salah satu pihak dapat menyerahkan/memilih diselesaikan melalui perantara, antara lain mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.
- d. Pegawai perantara mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara perselisihan, memanggil pihak-pihak yang berselisih, dan mengusahakan penyelesaian secara damai.

²² Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 22.

- e. Apabila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan oleh pegawai perantara, maka salah satu pihak mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
- f. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.
- g. Pengadilan negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan, harus sudah menetapkan majelis hakim yang terdiri atas 1 orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 orang hakim *Ad-Hoc* sebagai anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.
- h. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penetapan majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama dengan dihadiri oleh pihak penggugat dan tergugat.
- i. Hakim berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak.
- j. Apabila tidak dapat didamaikan, majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian penyelesaian hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama.
- k. Putusan pengadilan hubungan industrial mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada mahkamah agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja.

Selanjutnya pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa izin pengadilan, bila:²³

- a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan masih dalam masa percobaan kerja.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja itu didasarkan atas persetujuan pekerja yang bersangkutan.
- c. Masa kerja yang diperjanjikan memang telah berakhir.
- d. Pekerja yang bersangkutan sudah memasuki masa pensiun.
- e. Pemutusan hubungan kerja tersebut telah disetujui oleh serikat pekerja yang bersangkutan.
- f. Pemutusan hubungan kerja dilakukan karena keadaan darurat yang memang tidak memungkinkan lagi untuk terus dilangsungkannya hubungan kerja, misalnya perusahaan yang bersangkutan jatuh pailit, majikan meninggal dunia dan tidak ada ahli waris yang dapat meneruskan hubungan kerja tersebut, dan sebagainya.

²³ *Ibid*, hlm. 23.

D. Pengadilan Hubungan Industrial

1. Pengertian Pengadilan Hubungan Industrial

Adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.²⁴

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :²⁵

1) Ditingkat pertama, mengenai perselisihan hak.

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

2) Ditingkat pertama mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

3) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.

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

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

Yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh lain yang didalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerja.

Bagi pihak yang menolak anjuran mediator dalam proses mediasi ataupun menolak anjuran konsiliator dalam proses konsiliator, maka dapat mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

²⁴ Broto Suwiryo, *Op.Cit*, hlm. 152.

²⁵ *Ibid*, hlm.153.

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas untuk mengadili perselisihan hubungan industrial, perselisihan yang timbul akibat adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh, juga termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap perjanjian bersama yang dilanggar oleh salah satu pihak.

2. Jenis-jenis Putusan Pengadilan

Jika dilihat dari isinya terhadap gugatan/perkara, putusan hakim dibagi sebagai berikut:

a. Putusan tidak diterima

Yaitu putusan yang menyatakan bahwa hakim tidak menerima gugatan penggugat/permohonan pemohon atau dengan kata lain gugatan penggugat/permohonan pemohon tidak diterima karena gugatan pemohon tidak memenuhi syarat hukum baik secara formil maupun materil.

b. Putusan menolak gugatan penggugat

Yaitu putusan akhir yang dijatuhkan setelah menempuh semua tahap pemeriksaan dimana ternyata dalil-dalil gugat tidak terbukti.

c. Putusan mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian dan menolak/tidak menerima selebihnya.

Yaitu putusan ini merupakan putusan akhir. Dimana dalam kasus ini, dalil gugat ada yang terbukti dan ada pula yang tidak terbukti atau tidak memenuhi syarat.

d. Putusan mengabulkan gugatan penggugat seluruhnya

Yaitu putusan ini diajukan apabila syarat-syarat gugat telah terpenuhi dan seluruh dalil-dalil tergugat yang mendukung petitum ternyata terbukti.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum kepustakaan,²⁶ karena menjadi bahan kepustakaan sebagai tumpuan utama.

Dalam penelitian hukum normatif ini penulis melakukan penelitian terhadap asas-asas hukum yang bertitik tolak dari bidang-bidang tata hukum tertentu, dengan cara mengadakan idintifikasi terlebih dahulu terhadap kaidah-kaidah hukum yang telah dirumuskan di dalam perundang-undangan tertentu.

B. Metode Pendekatan

Untuk menjawab masalah-masalah dalam penelitian ini, digunakan pendekatan sebagai berikut:

1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan Perundang-Undangan yaitu pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi, dengan kata lain pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji yang terkait dengan peraturan Perundang-Undangan.

2. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus, yakni pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji kasus-kasus yang berkaitan dengan isi hukum yang dihadapi.

²⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Rajagrafindo, 2009, hlm. 48.

Kasus-kasus yang dikaji merupakan kasus yang telah memperoleh putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Hal pokok yang dikaji pada setiap putusan tersebut adalah pertimbangan hakim untuk sampai pada suatu keputusan sehingga dapat digunakan sebagai argumentasi dalam menyelesaikan isu hukum yang dihadapi.

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Sesuai dengan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, maka jenis bahan hukum yang dipakai adalah bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder adalah data-data yang tidak langsung diperoleh bersumber dari lapangan.²⁷ Dari sudut kekuatan mengikatnya, bahan hukum sekunder dapat digolongkan ke dalam:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan ilmu hukum yang berhubungan erat dengan permasalahan yang diteliti, yaitu :
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - d. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram No. 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr;
2. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan atau membahas lebih hal-hal yang telah diteliti pada hukum primer :

²⁷Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UIPress, Jakarta, 2007, hlm. 51.

- a. Pendapat-pendapat yang relevan dengan penelitian serta data tertulis yang terkait dengan penelitian.
 - b. Berbagai makalah, jurnal, surat kabar, majalah, dokumen, dan data-data dari internet yang berkaitan dengan penelitian.
3. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan-bahan yang memberi penjelasan dan bersifat mendukung terhadap bahan hukum-hukum Primer dan Sekunder, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, buku pegangan dan sebagainya.

D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Prosedur pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui serangkaian aktivitas pengumpulan bahan-bahan hukum yang dapat membantu terselenggaranya penelitian, terutama dengan melakukan studi kepustakaan. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian terhadap bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder. Dari studi kepustakaan ini akan didapat manfaat berupa ditemukannya konsep-konsep dan teori-teori yang bersifat umum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

E. Analisis Bahan Hukum

Setelah bahan hukum dikumpulkan serta diidentifikasi sesuai dengan isu hukum yang dikaji, maka tahap selanjutnya melakukan analisis dengan analisis deskriptif kualitatif. Jadi analisis *kualitatif* merupakan tata cara penelitian menghasilkan data deskriptif, yaitu mengumpulkan semua data yang diperoleh dari bahan hukum primer dan sekunder.²⁸ Setelah bahan

²⁸ Soerjono Soekanto, *Ibid*, hlm. 25.

hukum dianalisis, maka tahap selanjutnya penulis menarik suatu kesimpulan dengan metode *deduktif*, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus.

