



**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SECARA SEPIHAK DI PT . DUTA SUMPIT INDONESIA
(Studi Putusan PN Semarang Nomor 66/Pdt.SUS.PHI/2021/PN SMG)**

SKRIPSI

M. ROSARI KHARISA CLARA BENGU

18710034

PROGRAM STUDI HUKUM

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
2022**



**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SECARA SEPIHAK DI PT . DUTA SUMPIT INDONESIA
(Studi Putusan PN Semarang Nomor 66/Pdt.SUS.PHI/2021/PN SMG)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Hukum
Universitas PGRI Semarang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

M Rosari Kharisa Clara Bengu

18710034

**PROGRAM STUDI HUKUM
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

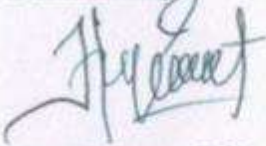
SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SECARA SEPIHAK DI PT DUTA SUMPIT INDONESIA
(STUDI KASUS PUTUSAN PENGADILAN NEGERI SEMARANG
NOMOR 66/Pdt.SUS.PHI/2021/PN SMG)**

**Disusun dan diajukan oleh
M Rosari Kharisa Clara Bengu
18710034**

**Telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan untuk disusun untuk
menjadi skripsi
Pada tanggal 16 / 8 / 2022**

Pembimbing I,



**Dr. Haryono., S.H., M.H
NPP: 056301121**

Pembimbing II,



**Toebagus Galang W.P., S.H, M.H
NPP : 169001206**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP
PUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DI PT. DUTA
SUMPIT INDONESIA
(Studi Putusan PN Semarang Nomor 66/Pdt.SUS.PHI/2021/PN SMG)**

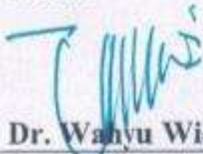
Disusun dan diajukan oleh :

**M ROSARI KHARISA CLARA BENGU
18710034**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
tanggal 16 / 08 /2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Semarang, 16 Agustus 2022

Ketua



**Dr. Wahyu Widodo, S.H., M.H.
NPP: 907001057**

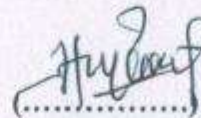
Sekretaris



**Dr. Haryono, S.H., M.H.
NPP: 056301121**

Dewan Penguji

**Dr. Haryono, S.H., M.H
NPP. 056301121**


(.....)

**Toebagus Galang W.P., S.H., M.H.
NPP. 169001506**


(.....)

**Dr. Sapto Budoyo, S.H., M.H.
NPP.**


(.....)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Tak perlu khawatir akan bagaimana alur cerita pada jalan ini, perankan saja. Allah adalah sebaik-baiknya sutradara.

“ Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku “ - Filipi 4:13

Persembahan :

Karya ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua yang tersayang dan terkasih, yang selalu memberikan semangat dan selalu mendoakan di setiap langkahku.
2. Saudara, serta sahabat yang rela meluangkan waktu mendengarkan keluh kesah saya selama penyusunan skripsi ini.
3. Almamater saya Universitas PGRI Semarang.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : M. Rosari Kharisa Clara Bengu

Npm : 18710034

Program Studi : Hukum

Fakultas : Hukum

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiarisme. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti hasil plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, *16 Agustus*2022

Yang membuat pernyataan



M Rosari Kharisa Clara Bengu

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis memanjatkan kehadiran Tuhan YME yang telah memberi rahmat, berkat, dan pertolongannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terselesaikan atas bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada Yang Terhormat:

1. Dr. Sri Suciati, M.Hum., Selaku Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu.
2. Dr. Wahyu Widodo, S.H., M.H., Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian ini
3. Dr. Haryono, S.H., M.H., Selaku Ketua Program Studi Hukum dan selaku pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan sabar dan mengarahkan selama penyusunan skripsi.
4. Toebagus Galang Windi Pratama, S.H., M.H., Selaku Sekertaris Progdil dan selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan sabar dan mengarahkan selama penyusunan skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen program Studi Hukum yang telah memberikan bekal ilmu, yang menjadi dasar dalam penulisan skripsi.

6. Keluarga yang telah memberikan motivasinya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan Fakultas Hukum Angkatan 2018 Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah berjasa dalam memberikan dukungan, dorongan, bantuan serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga amal baik mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu penulis mengharap saran dan kritik yang sifatnya membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Semarang.....2022

Penyusun

M Rosari Kharisa Clara Bengu

NPM: 18710034

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Di PT. Duta Sumpit Indonesia (Studi Putusan PN Semarang Nomor 66/Pdt.SUS.PHI/2021/PN SMG).

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah apakah pemutusan hubungan kerja didalam putusan dengan nomer registrasi perkara 66/Pdt.SUS.PHI/2021/PN SMG tentang putusan hubungan kerja secara sepihak sudah berdasar pada undang-undang tenaga kerja dan apakah putusan tersebut memberikan keadilan kepada karyawan yang telah di phk.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Yuridis Normatif. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus.

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu bahwa dasar pertimbangan yang dilakukan oleh hakim dalam menjatuhkan putusan ini yaitu karena beberapa alasan bahwa pihak penggugat telah terbukti tidak berdasar hukum serta gugatan para penggugat kabur atau tidak jelas (Obscur Libel). Dan akibat hukumnya yang terjadi bahwa gugatan para pihak penggugat tidak dapat diterima oleh hukum.

Saran yang diberikan kepada para pekerja, hendaknya memahami peraturan-peraturan tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan tetap berpaku pada perjanjian yang telah di sepakati agar tidak terjadi suatu permasalahan kelak dikemudian hari. Dan bagi para penegak hukum, hendaknya hakim lebih responsif didalam memutus perkara serta menjatuhkan putusan terhadap permasalahan perdata dengan seadil-adilnya.

Kata Kunci: Tinjauan Yuridis, PHK secara Sepihak

ABSTRACT

This research is entitled Juridical Review of Unilateral Employment Termination at PT. Ambassador of Indonesian Chopsticks (Study of the Decision of the Semarang District Court Number 66/Pdt.SUS.PHI/2021/PN SMG). The problem discussed in this study is whether the termination of employment in the decision with case registration number 66/Pdt.SUS.PHI/2021/PN SMG regarding unilateral employment decisions is based on the labor law and whether the decision provides justice to employees who have been laid off.

This research uses normative juridical research. The approach used in this research is the statutory approach, conceptual approach, and case approach. The data sources used are primary legal materials, secondary legal materials, and non-legal legal materials.

The conclusion in this study is that the basic considerations made by the judge in making this decision are for several reasons that the plaintiff has been proven to be without legal basis and the plaintiff's claim is vague or unclear (Obscur Libel). And the legal consequence is that the claim of the plaintiffs cannot be accepted by law.

Suggestions given to workers, should understand the regulations regarding unilateral termination of employment and stick to the agreement that has been agreed so that there will not be a problem in the future. And for law enforcers, judges should be more responsive in deciding cases and making decisions on civil matters as fairly as possible.

Keywords: Law Enforcement, Unilateral Termination of Employment

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Sampul Luar | i |
| Sampul Dalam | ii |
| Halaman Persetujuan..... | iii |
| Halaman Pengesahan | iv |
| Motto dan Persembahan..... | v |
| Persyaratan Keaslian Penulis | vi |
| Kata Pengantar | vii |
| Abstrak | viii |
| Abstract | ix |
| Daftar Isi..... | x |
| Daftar Lampiran | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 15 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 16 |
| D. Kerangka Pemikiran..... | 18 |
| E. Sistematika Penulisan | 33 |
| BAB II STUDI PUSTAKA | |
| A. Deskripsi Umum Tentang Ketenagakerjaan | 25 |
| B. Deskripsi Umum Tentang Hubungan Industrial | 44 |
| C. Deskripsi Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial | 60 |
| D. Deskripsi Umum Tentang Perlindungan Hukum..... | 84 |

| | |
|---|-----|
| E. Deskripsi Umum tentang Putusan Hakim | 88 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Metode Pendekatan | 92 |
| B. Spesifikasi Penelitian | 92 |
| C. Metode dan Jenis Pengumpulan Data | 93 |
| D. Metode Analisis Data..... | 94 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian | 96 |
| B. Pembahasan | 111 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 116 |
| B. Saran | 116 |
| DAFTAR PUSTAKA | 118 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lembar Pengesahan Proposal.
2. Lembar Pengajuan Sidang Skripsi.
3. Lembar Izin Penelitian.
4. Lembar Penyelesaian Bimbingan Skripsi.
5. Putusan Hakim Studi Putusan PN Semarang Nomor 66/Pdt.SUS.PHI/2021/PN
SMG.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum tenaga kerja adalah sebutan lain dari hukum perburuhan. Istilah buruh merupakan peninggalan zaman feodal dimana orang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar seperti halnya kuli, tukang yang melakukan pekerjaan yang berat, dengan nama lain *blue collar*.¹ Istilah tenaga kerja dan pekerja sering dijumpai pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Menurut pendapat Molenaar, Hukum perburuhan atau *arbeidsrecht* adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan pengusaha. Pada pengertian tersebutlah hendaknya dibatasi kepada hukum yang bersangkutan dengan kata lain orang-orang yang sedang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau bekerja kepada orang lain.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur didalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Didalam UU tersebut hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Dengan tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan

¹ Azhar, Muhamad (2015), *Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Universitas Diponegoro

kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada para pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.²

Selain itu juga, hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pelaku usaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Hubungan kerja sendiri juga terdiri dari dua macam yakni hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT), dan hubungan kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis ataupun secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³ Mengenai hubungan kerja tersebut telah diatur didalam Bab IX Pasal 50-66 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang telah dibentuk antara pengusaha dengan pekerja atau buruh haruslah berlandaskan serta sesuai dengan substansi dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

Namun apabila didalam perjalanannya pekerja tersebut merasa bahwa hak-haknya yang telah dilindungi dan telah diatur didalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dirasa tidak dipenuhi oleh pengusaha tersebut, maka hal tersebut akan dapat menyebabkan timbulnya suatu masalah tertentu

² Elvira Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan-Ketahui Hukumnya*, diakses dari : <https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law> pada tanggal 19 Juli 2022.

³ *Ibid* hal 1

yang terjadi di antara pengusaha dan pekerja.⁴ Dan jika perselisihan tersebut terjadi, maka peraturan hukum yang ada di Indonesia telah mengaturnya didalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial secara garis besar adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau dengan gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau dapat disebut juga dengan serikat buruh karena adanya perselisihan tentang suatu hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara pekerja atau serikat buruh didalam suatu perusahaan.

Indonesia merupakan sebuah negara dengan pertumbuhan penduduk yang termasuk sangat tinggi, dan menjadikan jumlah angkatan kerja di setiap tahunnya semakin sering meningkat, sedangkan untuk lapangan kerjanya sangat tidak sebanding dengan laju pertumbuhan penduduknya. Hal tersebut yang mengakibatkan adanya kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan lowongan pekerjaan yang tersedia.⁵ Merupakan hal yang sensitif jika membahas masalah pekerjaan di Indonesia akhir-akhir ini, perihal masalah angkatan kerja dan tenaga kerja di Indonesia pembangunan dalam berbagai sektor yang dilakukan Indonesia sangatlah membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dengan kualifikasi tertentu. Sudah berbagai lapangan pekerjaan terbuka setiap waktu di seluruh

⁴ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

⁵ Sudibyo Aji N.B dan Mario Septian A.P, *Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang*, Jurnal Studi Manajemen, Tahun 2015, Vol.9, No.2, hal.202.

Indonesia, namun pada kenyataannya pencarikerja jauh lebih banyak di bandingkan kuota apangan pekerjaan yang tersedia.

Pada kenyataannya ternyata Indonesia tidak hanya menghadapi masalah keterbatasan tenaga kerja ahli, namun juga masih banyak lainnya, dengan melihat kondisi banyaknya jumlah angkatan kerja yang tidak seimbang dengan kesempatan kerja yang ada dengan jumlah penduduk yang besar maka akan menghasilkan angkatan kerja yang besar pula. Apalagi ditambah adanya musibah virus covid-19 diseluruh dunia yang mengakibatkan terjadinya PHK besar-besaran di Indonesia, salah satu media di Indonesia melakukan survei terhadap tenaga kerja yang terkena dampak dari pandemi covid-19. Dengan hasilnya sebanyak 35% (tiga puluh lima persen) pekerja di Indonesia terkena PHK dampak dari pandemi covid-19 dan 19% (sembilan belas persen) pekerja di rumahkan sementara .⁶ Pemutusan hubungan kerja atau yang seringkali orang menyebutnya dengan kata PHK merupakan momok bagi para pekerja terlebih di Indonesia. Pada tahun 2019 dunia sedang dilanda wabah penyakit yang kita kenal dengan nama covid-19, dan mengharuskan masyarakat untuk melakukan wfh (*work from home*). Pemutusan hubungan kerja di masa pandemi juga dirasakan oleh pelaku usaha yang merasa sebetulnya tidak mudah untuk sebuah perusahaan melakukan phk, namun di masa pandemi covid-19 yang juga mewajibkan semua orang menerapkan kebijakan pembatasan sosial bersekala besar atau yang sering disebut PSBB di beberapa

⁶ Survei karena covid-19 35% pekerja indonesia di PHK, di akses dari : <https://www.cnbcindonesia.com/news/2020100745144-4-192535/survei-karena-covid-19-35-pekerja-di-indonesia-kena-phk> pada tanggal 18 Juli 2022

daerah di Indonesia sangat berdampak pada merosotnya ekonomi di semua warga.

Menurut Halim (1990) dalam khakim (2020) berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu. Namun pendapat yang berbeda di utarakan oleh Suwanto (2005) bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang seharusnya masih berlangsung terus. Pendapat lain juga diutarakan oleh (Anonim, 1993) bahwa tereliminasi atau phk adalah proses terputusnya hubungan kerja secara formal antara karyawan (pekerja/buruh) dan perusahaan, dengan atau tanpa syarat. Dengan demikian phk sebenarnya hanya terjadi antara perusahaan dengan pekerja/buruh yang berstatus tetap yang telah melewati masa percobaan 3 (tiga) bulan.⁷ PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah atau panitia pusat. Jadi setiap phk menurut ketentuan ini harus terlebih dahulu memperoleh izin dari P4D atau P4P. Tetapi permohonan izin PHK tersebut sudah tidak berlaku lagi berkenaan dengan terbitnya UU 2/2004. Namun menurut ketentuan Pasal 1 angka 25 UU 13/2003 menyebutkan bahwa “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”⁸

Akibat hukumnya dengan berakhirnya hubungan kerja adalah berakhir pula hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha secara

⁷ Abdul Khakim, S.H.,M.HUM, *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pasca berlakunya UU Ciptaker*,Buku 1,PT. Citra Aditya Bakti,Bandung,2022,hal.159.

⁸ *Ibid.*hal.59

timbang balik. Ada prinsip serta beberapa ketentuan dasar perihal pemutusan hubungan kerja (PHK). Ada beberapa prinsip bisaterjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu :

1. Adanya keharusan bagi para pihak yakni pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah untuk melakukan upaya agar tidak terjadi PHK.
2. Adanya kewajiban melakukan perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau SP/SB, apabila setelah pemberitahuan terjadi penolakan PHK
3. Adanya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila gagal dalam perundingan bipartit.⁹

Pasca dibentuknya UU 11/2020 memang terdapat perbedaan peraturan, bahwa yang sebelumnya diatur bahwa pengusaha hanya dapat melakukan phk bagi pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terdapat di dalam (Pasal 151 ayat (3) UU 13/2003). Meskipun peraturan demikian namun secara teoritis dan praktis juga dapat menjadi timbulnya persoalan baru di lapangan, karena di satu sisi peraturan tersebut dimaksudkan sebagai upaya perlindungan terhadap pekerja/buruh, tetapi disisi lain dalam kenyataan praktik pengajuan penetapan PHK tidak implementatif atau tidak dapat dilaksanakan.¹⁰ Seperti halnya yang dilakukan oleh salah satu perseroan terbatas (PT) di salah satu daerah di jl. Tembus kebumen soropadan, desa soropadan kecamatan pringsurat

⁹ Abdul Khakim, *Ibid*, hal. 60

¹⁰ Abdul Khakim, *Ibid*, hal.61

kabupaten temanggung, yang bernama PT. Duta Sumpit Indonesia yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada lima orang karyawannya yang rata-rata telah bekerja di PT tersebut selama lebih dari 3 tahun. Kelima pekerja tersebut terpaksa di rumahkan sejak tanggal 13 februari 2020 dengan alasan karena perusahaan tersebut sudah berhenti berproduksi karena akibat dari pandemi covid-19, dan kelima orang tersebut sebelumnya berstatus sebagai karyawan tetap di PT tersebut. Kelima karyawan tersebut ternyata didalam duduk perkara yang terlampir didalam surat putusan mahkamah agung republik indonesia dengan nomor register 66/Pdt.Sus-PHI/2021/PN SMG.¹¹

Pada point ke dua belas menjelaskan bahwa PT tersebut (tergugat) tidak membayarkan upah kepada kelima mantan karyawan (penggugat) PT tersebut menurut penggugat telah melanggar SK Gubernur Jawa Tengah no 560/58 tahun 2019 tentang UMK Jawa Tengah tahun 2020 dan SK Gubernur Jawa Tengah no 561/58 tahun 2020 tentang UMK Jawa Tengah tahun 2021. Bahwa perbuatan tergugat telah tidak membayarkan upah para kelima penggugat selama para karyawan tersebut di rumahkan dan juga melanggar UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 95. Dan penggugat yakni kelima karyawan tersebut juga menganggap perbuatan tergugat yang tidak membayar upah para penggugat telah melanggar Peraturan Pemerintah (PP) no 78 tahun 2015, sehingga penggugat tidak mendapatkan haknya. Kelima karyawan

¹¹ Putusan pengadilan negeri semarang, putusan nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2021/PN SMG

tersebut jika terpenuhi haknya oleh PT tersebut mendapatkan pesangon dengan rincian sebagai berikut:

Upah kelima orang karyawan perbulan february 2020 sebesar 50% dengan UMK di wilayahnya Rp. 1.825.200 = Rp. 912.600,.

Upah bulan maret sampai desember 2020 (10 x Rp. 1.825.200,.) = Rp. 18.252.000,.

Upah bulan januari-april 2021 (4 x Rp. 1.885.000) = Rp. 7.540.000,.

THR tahun 2021 = Rp. 1.885.000,.

Total = RP. 28.589.600 x 5 karyawan = Rp. 142.948.000,

Adapun mengapa perusahaan tersebut jika di dalam hukum Pemutusan hubungan kerja tersebut termasuk kedalam keadaan memaksa (*force majeure*) alasan di phk karena perusahaan sedang didalam keadaan memaksa (*force majeure*) akibatnya terbagi menjadi dua macam, yakni perusahaan menjadi tutup atau tidak tutup dengan konsekuensi formulasi pembayaran hak atas PHK yang berbeda.

1. Apabila terjadi keadaan memaksa (*force majeure*) dan mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja/buruh berhak atas uang pesangon 0,5 (nol koma lima) kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
2. Apabila terjadi keadaan memaksa (*force majeure*) dan tidak mengakibatkan perusahaan tutup, pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak¹².

¹² Abdul Khakim, ibid hal .160

Selanjutnya guna menghindari perbedaan tafsir dan perdebatan atas pelaksanaan pemutusan hubungan kerja karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) atau dalam bahasa belanda disebut *overmacht*, maka hal-hal terkait keadaan memaksa dan prosedurnya harus terlebih dahulu ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Tidak bisa secara mendadak pengusaha menggunakan alasan keadaan memaksa tanpa dasar hukum yang secara otonom telah ditetapkan sebelumnya.¹³ Perlu diketahui pula oleh masyarakat luas, bahwa praktik-praktik PHK yang melanggar hukum bisa saja terjadi karena beberapa faktor seperti: kealfaan atau kesengajaan, minimnya keterampilan atau pengetahuan sebagian pengusaha, khususnya manager yang membidangi sumber daya manusia. Akibat dari faktor-faktor semacam itulah yang kerap kali memicu terjadinya konflik atau perselisihan PHK antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berlanjut hingga ke instansi yang membidangi ketenagakerjaan bahkan sampai ke PHI. Serta, alasan dan dasar hukum PHK yang tidak jelas atau PHK tidak berdasarkan aturan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut bisa saja terjadi dan umumnya dilakukan oleh oknum manager yang sangat tidak profesional. Proses PHK hanya dilakukan karena dasar tekanan atau pesanan atasan pemilik modal. Begitu atasan atau pemilik modal sudah bilang tidak suka terhadap seseorang pekerja/buruh, maka atasan atau pemilik modal tersebut tidak ingin melihat dia lagi pekerja/buruh berada

¹³ *Ibid*,h.160

di perusahaan. Manager harus melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan apapun alasannya dan apapun strateginya.

Alasan serta dasar hukum PHK yang jelas dalam proses PHK merupakan salah satu syarat utama untuk mengantisipasi permasalahan atau perselisihan PHK di kemudian hari. Namun jika tindakan tersebut dipaksakan, maka hal tersebut merupakan salah satu tindakan yang ceroboh serta bisa berakibat fatal bagi perusahaan. Untuk itu jika melakukan PHK terhadap para pekerja/buruh, seorang manager harus benar-benar cermat dalam merumuskan alasan serta dasar hukum PHK yang berdasarkan fakta dan data yang valid untuk dapat dipertanggung jawabkan. Yang melatar belakangi terjadinya perselisihan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat besar alasannya karena dampak pandemi covid-19 dimana kondisi perusahaan terkena dampak yang luar biasa sehingga benar-benar berakibat berhentinya pemesanan/order buyer yang berasal dari negara china (asal mula covid-19) dan buyer dari negara Taiwan. Perlindungan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak juga telah di atur didalam pasal 153 Undang-undang cipta kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja secara sepihak sangat tidak diperbolehkan dan sudah sangat jelas, kecuali keadaan tertentu yang memaksa untuk PHK itu dilakukan, sebagaimana

peraturan didalam Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁴

Sebenarnya Negara-pun tidak menghendaki jika terjadinya praktik perbudakan yang dilakukan oleh atau dengan siapapun. Oleh karena itu, pemberhentian hubungan kerja (PHK) tidak diperbolehkan dilaksanakan secara sepihak serta harus melalui diskusi atau perundingan oleh kedua belah pihak terlebih dahulu. Pemutusan hubungan kerja (PHK) kerap kali menjadi momok serta keresahan yang sangat besar bagi pekerja atau buruh, karena pemutusan hubungan kerja selalu menjadi dampak buruk bagi kelangsungan hidup para pekerja dan berimbas di kehidupan individu tersebut bahkan bagi keluarga pekerja. Seperti halnya yang terjadi pada kelima karyawan PT. Duta Sumpit Indonesia. Jika kita lihat menurut Pasal 61 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Jo. UU No.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, sebuah perjanjian kerja dapat berakhir masa kerjanya apabila:

1. Pekerja meninggal dunia
2. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir
3. Selesainya suatu pekerjaan tertentu
4. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga industrial penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

¹⁴ R.F.Wibowo, dan R. Herawati, *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) Secara Sepihak*, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol.3, no.1,pp.109-120,FH Undip, 2021

5. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.¹⁵

Aturan untuk melakukan PHK terhadap pekerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang didalam undang-undang tersebut menjelaskan bahawa perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Hubungan antara pekerja dengan perusahaan/pengusaha secara yuridis memiliki prinsip kebebasan, karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun. Karenanya, PHK tidak diperbolehkan secara sepihak dan sekali lagi ditegaskan harus melalui perundingan terlebih dahulu. Namun jika hasil dari perundingan tersebut dirasa tidak membuahkan hasil yang optimal dan tidak menghasilkan persetujuan, maka perusahaan hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial, yang telah diatur didalam Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Pasal tersebut berbunyi, dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bagi perusahaan atau pengusaha yang tetap melakukan PHK tanpa mengikuti ketentuan hukum yang berlaku, maka wajib memperkerjakan

¹⁵ Pasal 61 UU No.13 Tahun 2003

kembali pekerja tersebut. Hal ini tertuang didalam Pasal 155 ayat (3) batal demi hukum. Juga terdapat pada Pasal 170 UU ketenagakerjaan yang berbunyi, pemutusan hubungan kerja yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan penguasa wajib memperkerjakan buruh/pekerja yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima. Hubungan kerja saat ini juga dikenal dengan hubungan industrial, serta saat ini pada umumnya diketahui beberapa perjanjian kerja sebagai berikut: perjanjian kerja perorangan baik untuk pekerjaan waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja kolektif yang dibuat antara perwakilan pekerja serikat pekerja / serikat buruh (SP/SB), bersama pengusaha ¹⁶

Pada kenyataannya pekerja atau buruh harus menerima haknya tanpa terkecuali serta sesuai dengan undang-undang yang sudah ada dan pihak pengusaha wajib menyediakan hak-hak dari pekerja atau buruh tersebut. Namun pada kenyataannya di setiap hubungan industrial tidak selalu berjalan baik, akan terjadi perselisihan ataupun kesalahpahaman oleh para pihak pekerja atau buruh dengan pihak pengusaha. Hubungan kerja industrial antara pengusaha dengan para pekerjanya yang kurang kondusif juga dapat memicu perselisihan hak dan kepentingan karena kebutuhan informasi yang sifatnya mendasar soal kewajiban, hak, serta tanggung jawab. Bapak Iman Soepomo

¹⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta, Raja Grafindo, 2013, h.74

memberikan pendapatnya tentang pemberian perlindungan hukum bagi pekerja di bidang perburuhan, yaitu:¹⁷

1. Bidang pengerahan/penempatan kerja Di bidang pengerahan/penempatan kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani kerja. Masa ini sering kali juga disebut dengan masa pra penempatan atau pengarahan.
2. Bidang hubungan kerja Bidang hubungan kerja adalah masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja tersebut didahului dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpabatas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.
3. Bidang kesehatan kerja Bidang kesehatan kerja adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan ata kesehatannya. Apakah lingkun gan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.
4. Bidang keamanan kerja Bidang keamanan kerja adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat yang dipergunakan oleh pekerja dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.
5. Bidang jaminan sosial buruh Bidang jaminan sosial buruh merupakan bagian terakhir dalam bidang jaminan sosial bagi tenaga kerja. Dengan

¹⁷ Soepomo dan Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1975, h.23

telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pada tahun 1992, maka besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.¹⁸

Dari kejadian kasus di PT tersebut bisa dilihat bahwa dampak dari pemberhentian hubungan kerja (PHK) yang begitu pelik serta cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diharapkan diatur sedemikian rupa agar para pekerja atau buruh mendapatkan perlindungan yang layak serta mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku mengenai permasalahan pemutusan hubungan kerja tersebut. Seperti halnya peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja tersebut di dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*. Dengan maksud serta tujuan perlindungan buruh atau perlindungan pekerja agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemeasaran dari pihak pengusaha.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja dalam putusan kasus PT . Duta Sumpit Indonesia dengan nomor registrasi 66/Pdt.SUS.PHI/2021/PN SMG berdasar pada Undang-Undang Tenaga Kerja?

¹⁸ Indonesia, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

2. Apakah putusan tersebut memberikan keadilan kepada karyawan yang telah di PHK?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a) Berdasar pada penulisan penelitian ini, penulis membuat dengan tujuan untuk:
- b) Mengetahui akibat hukum yang ditimbulkan karena PHK sepihak serta aturan-aturan hukumnya
- c) Mengetahui langkah apa saja untuk mencegah serta meminimalisir PHK sepihak itu sendiri.

2. Manfaat Penelitian

Secara Teoritis

- a) Melalui hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mmemberi sumbangsih yang lebih luas lagi tentang pegetahuan ilmu hukum ketenagakerjaan untuk masyarakat luas.
- b) Dari hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam memberikan pengetahuan tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak (PHK) yang terjadi di Indonesia dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan.
- c) Menjadi bahan pertimbangan atau renungan dalam penyempurnaan kaidah-kaidah hukum yang akan datang.

Secara Praktis

A. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini akan berguna dalam memberikan jawaban terhadap masalah yang akan diteliti, serta menambah wawasan tentang pemberhentian hubungan kerja secara sepihak, serta akibat hukum dan sanksi pemberhentian hubungan kerja secara sepihak.

B. Bagi Aparat Penegak Hukum

Melalui penelitian ini diharapkan agar para penegak hukum dapat betul-betul menegakkan hukum yang ada di Indonesia ini secara transparan dan seadil-adilnya sesuai peraturan yang berlaku di Indonesia.

C. Bagi Karyawan

Memberikan pandangan hukum bagi karyawan agar mengetahui hak-hak yang seharusnya karyawan terutama para pekerja atau buruh yang sudah sepatutnya terpenuhi dalam perlindungan hukum tersebut, serta menjadi dasar pemikiran agar di jadikan sebagai sumber untuk melakukan kegiatan.

D. Bagi Fakultas Hukum

Dari penelitian ini agar nantinya bisa menjadi bahan referensi bagi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas PGRI Semarang, serta dapat di kembangkan bagi penelitian selanjutnya tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

D. Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teoritis

Kerangka teori didalam rangka melaksanakan adanya suatu penelitian diperlukan suatu kerangka teoritis seperti yang dijelaskan oleh Ronny Hamitijo, bahwa disetiap penelitian haruslah disertai dengan pemikiran-pemikiran teoritis. Penggunaan teori sebagai pisau analisis untuk menjelaskan, memecahkan, serta mengendalikan masalah yang akan dikaji didalam skripsi ini. Teori yang digunakan didalam penulisan ini yaitu:¹⁹

a. Teori Keadilan

Menurut pendapat dari Plato, “Teori Keadilan Plato secara rill, merumuskan dalam hukum, sebagai berikut :

1. Hukum merupakan tatanan terbaik untuk menangani fenomena dunia yang dipenuhi situasi ketidak-adilan.
2. Aturan-aturan hukum harus dihimpun dalam satu kitab, supaya tidak muncul kekacauan hukum;
3. Setiap UU harus didahului *preamble* tentang motif dan tujuan UU tersebut. Manfaatnya adalah agar rakyat dapat mengetahui dan memahami kegunaan mematuhi hukum itu, dan insaf bahwa tidak baik mematuhi hukum hanya karena takut dihukum. Ini bermula dari konsep *Socrates* bahwa orang cukup sadar tentang hidup yang baik, akan melaksanakan yang baik itu; dan

¹⁹ Ronny Harnitijo dalam buku Ishaq, *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis Serta Disertasi*, (Bandung: Alfabeta,2017), hal.220

4. Tugas hukum adalah membimbing para warga melalui UU pada suatu hidup yang saleh serta sempurna. Rumusan keadilan tidak mudah untuk dijabarkan dalam hal yang konkrit, karena merupakan rumusan yang abstrak”.²⁰ Keadilan menurut **Aristoteles**, dibedakan antara keadilan “*distributive*” dengan “*korektif*” atau “*remedial*” yang merupakan dasar bagi semua pembahasan teoritis terhadap pokok persoalan. Keadilan *distributive* mengacu kepada pembagian barang dan jasa kepada setiap orang sesuai dengan kedudukannya dalam masyarakat, dan perlakuan yang sama terhadap kesederajatan dihadapan hukum (*equality before the law*).

Dalam *Ethica Nicomachea*, misalnya, **Aristoteles** melihat keadilan antara pihak-pihak yang bersengketa merupakan prasyarat dasar tata kehidupan yang baik dalam *polis*. Dalam rangka itu, ia membedakan 3 (tiga) macam keadilan, yaitu distributif, pemulihan, dan komutatif. Prinsip keadilan komutatif mengatur urusan transaksi antara pihak-pihak yang terlibat dalam pertukaran atau perdagangan. Misalnya: *Pertama*, harus ada kesetaraan perbandingan antara barang yang dipertukarkan, dan *kedua*, harus terjadi kesalingan; semua barang yang dipertukarkan harus sebanding. Untuk tujuan itulah uang digunakan, dan dalam arti tertentu menjadi perantara. Jumlah

²⁰ Zulkarnain Ibrahim, *Hukum Pengupahan Indonesia Berkeadilan Substansif*, Unsri Press, Palembang, 2014, hal.15

sepatu yang ditukarkan dengan sebuah rumah (atau dengan sejumlah makanan) dengan demikian harus setara dengan rasio seorang pembangun rumah terhadap seorang pembuat sepatu. **Aristoteles** mengungkapkan keadilan dengan ungkapan “ untuk hal-hal yang sama diperlakukan secara sama, dan yang tidak sama juga diperlakukan tidak sama, secara proporsional” (*justice consists in treating equals equally and unequals unequally, in proportion to their inequality*”).

Namun menurut John Rawls menilai keadilan sebagai kebijakan utama di dalam sebuah institusi sosial. Prinsip keadilan tersebut menurut John Rawls, dapat dipahami bahwa: keadilan adalah kebijakan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Suatu teori, betapapun benar, demikian juga hukum dan institusi, tidak peduli betapapun efisien serta rapinya, harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil.

Menurut pendapat Rawls pula, “ Suatu teori keadilan harus dibentuk dengan pendekatan kontrak, dimana asas-asas keadilan yang dipilih bersama benar-benar merupakan hasil kesepakatan bersama dari semua orang yang bebas, rasional, dan sederajat “. Rawls merumuskan dua prinsip keadilan distributif.²¹

²¹ *Ibid*, h.17-20

b. Teori Kebijakan

Kebijakan atau kajian kebijakan dapat pula merujuk pada proses pembuatan keputusan-keputusan penting organisasi, termasuk identifikasi berbagai alternatif seperti prioritas program atau pengeluaran, dan pemilihannya berdasarkan dampaknya. Kebijakan juga dapat diartikan sebagai mekanisme politis, manajemen, finansial, atau administratif untuk mencapai suatu tujuan eksplisit. Kebijakan adalah suatu ucapan atau tulisan yang memberikan petunjuk umum tentang penetapan ruang lingkup yang memberi batas dan arah umum kepada seseorang untuk bergerak. Secara etimologis, “kebijakan” adalah terjemahan dari kata (policy). Kebijakan dapat juga berarti sebagai rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Kebijakan dapat berbentuk keputusan yang dipikirkan secara matang dan hati-hati oleh pengambil keputusan puncak dan bukan kegiatan - kegiatan berulang yang rutin dan terprogram atau terkait dengan aturan-aturan keputusan.

Menurut Holwet dan M. Ramesh (Subarsono, 2005: 13) berpendapat bahwa proses kebijakan publik terdiri atas lima tahapan yaitu sebagai berikut :

1. Penyusunan agenda, yakni suatu proses agar suatu masalah bias mendapat perhatian dari pemerintah.

2. Formulasi kebijakan, yakni proses penyusunan pilihan-pilihan kebijakan oleh pemerintah.
3. Pembuatan kebijakan, yakni proses ketika pemerintah memilih untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan.
4. Implementasi kebijakan, yakni proses untuk melaksanakan kebijakan agar mencapai hasil.
5. Evaluasi kebijakan, yakni proses memonitor dan memilih kerja atau hasil kebijakan.

c. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald menjelaskan Teori Perlindungan Hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di pihak lain. Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaan kepadanya secara terukur untuk bertindak dalam rangka kepentingannya yang disebut sebagai hak. Keperluan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia. Sehingga hukum memiliki otoritas tinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu dilindungi dan diatur²². Menurut Satjicipto Raharjo, Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi

²² Muhammad Syaifudin, dkk, Hukum Perceraian , Sinar Grafika, Cetakan Kedua, Jakarta, 2014, hal.46

Manusia (HAM) yang dirugikan dari orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²³ Menurut Phillipus M. Hadjon bahwa “ *perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan resprensif.* ” Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang resprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.²⁴

Menurut pendapat Muchsin, “ *Perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia. Prinsip perlindungan hukum ini didasari pada pengakuan, kepastian, dan perlindungan terhadap masyarakat sesuai dengan nilai-nilai ideologi pancasila.*

«25

²³ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h. 53

²⁴ *Ibid.*, h.54

²⁵ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, h.14

Teori perlindungan hukum ini terdiri dari 2 macam, yaitu :

1) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah/pengusa dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Dan kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dengan penelitian ini adalah perlindungan terhadap para pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya secara sepihak.

2) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan akhir atau perlindungan hukum yang digunakan untuk menyelesaikan masalah. kaitanya dengan permasalahan yang dibahas dengan tulisan ini adalah untuk mendapat kepastian hukum akibat dari pemutusan hubungan kerja yang secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh.

d. Teori Negara Kesejahteraan

Pengertian kesejahteraan sedikitnya mengandung empat makna, yaitu:

- 1) sebagai kondisi sejahtera (*well-being*)
- 2) sebagai pelayanan sosial,
- 3) sebagai tunjangan sosial, dan

4) sebagai proses atau usaha terencana.²⁶

Dalam kajian ilmunegara dikenal dua model negara, yaitu negara penjaga malam (*nachtwakerstaat*) dan negara kesejahteraan (*welvarestaat*).²⁷ Model negara-negara modern sekarang yang dianut adalah *welvarestaat*.²⁸

Sedangkan menurut Daniel Bell, konsep masyarakat post-industri lebih dapat dipahami lewat analisa dimensi atau komponen, yaitu:

- 1) Sektor ekonomi
- 2) sektor lapangan pekerjaan
- 3) pemusatan pengetahuan teoritis sebagai inovasi
- 4) orientasi ke masa depan yang mengendalikan teknologi dan penaksiran teknologis
- 5) mencakup mengambil keputusan dan menciptakan teknologi intelektual baru.²⁹

Sebagai trend negara modern, Negara selalu berpihak kepada kepentingan warga negara, Negara sebagai alat lazim dipersamakan dengan bahtera, Negara menurut Plato adalah bahtera yang

²⁶ Edi Suharto, *Peta dan dinamika welfare state di beberapa negara; pelajaran apa yang bisa dipertik untuk membangun Indonesia, Makalah disampaikan pada seminar Yogyakarta, 25 Juli 2006*

²⁷ N.E. Algra en K. Van Duyvendijk, Rechtsaangvang, H.D. Tjeenk Wilink, *Alphen aan der Rijn*; Dalam Terjemahan : J.T.C. Simorangkir, 1983, *Mula Hukum*, Bandung, Binacipta, hal.171

²⁸ Zulkarnain Ibrahim, 2013, *Hukum Pengupahan Yang Berkeadilan Substansif (kajian teoritis terhadap teori upah teladan)*, *Jurnal masalah-masalah hukum*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2013, Jilid 42, No. 2, hal.294

²⁹ Daniel Bell, *the coming of post-industrial society; A Venture in Social Forcecasting*, Basic Books, New York, 1973; Dalam Margaret M. Paloma, *Contemporary Sociological Theory*, diterjemahkan; tim penerjemah Yaso gama, sosiologi kontemporer, CV. Rajawali, yogyakarta, hal.384-385

menyangkut para penumpangnya ke pelabuhan kesejahteraan. Arti negara sebagai bahtera sudah terkandung dalam kata “pemerintah”. Pemerintah adalah terjemahan dari kata asing “*government*”. Kata-kata asing itu semua berasal dari kata Yunani “*kubernan*” yang berarti mengemudikan kapal. Negara dan pemerintah dapat dipersamakan dengan kapal yang dikemudikan oleh nahkoda beserta awak kapalnya yang mengantarkan semua penumpang-penumpangnya menuju pelabuhan yang sejahtera. Hanya dengan memandang Negara sebagai alat, sebagai bahtera dapatlah diselami hakekat Negara yang sebenarnya. Negara adalah lembaga sosial yang diadakan manusia untuk memenuhi kebutuhan yang vital. Sebagai lembaga sosial, Negara tidak diperuntukkan memenuhi kebutuhan khusus dari golongan orang tertentu, tetapi untuk memenuhi keperluan-keperluan dari seluruh rakyat Negara itu.³⁰ Fungsi negara sudah pula menetapkan problem yang menarik perhatian sarjana ilmu politik sejak Plato dan Aristoteles.³¹

Pada abad ke-18 para sarjana, mengembangkan pemikiran yang bersumberkan pada filsafat tentang gagasan-gagasan bertindak yang disebut ideologi.³² Secara global di dunia ini ada dua ideologi dalam sistem hubungan industrial, yaitu: pertama, sistem liberal atau kapitalis di negara-negara barat; dan kedua, sistem marxis di negara-negara komunis. Sedangkan hubungan ketenagakerjaan di

³⁰ F. Isywaru, *Ilmu Politik*, Alumni, Bandung, 1985, hal. 163

³¹ *Ibid.*, hal.164

³² Slamet Sutrisno, *filsafat dan ideologi pancasila*, penerbit Andi, yogyakarta, 2006, hal.45

Indoensia tidak menganut salah satu dari paham-paham itu, tetapi memilih sistem Hubungan Industrial Pancasila (HIP).³³ Paham Liberal dan Marxis di atas, tidak sesuai dengan hubungan industrial di Indonesia. Pilihan kita pada sistem HIP (sebutan sebelum UU No. 13 Tahun 2003) menurut Awaloedin Djamin, sebagai reaksi penolakan terhadap doktrin perburuhan SOBSI/ PKI dan desakan negara barat yang mengajukan prinsip dan praktek perburuhan Liberal. Karena hal-hal itu, maka Kemenakertrans menyatakan hubungan perburuhan di Indonesia harus berdasarkan Pancasila, dimana antara lain buruh dan majikan harus mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.³⁴

e. Teori Standart Upah / Penggajian

Antara pekerja dengan pengelola dan pengusaha adalah satu keluarga Indonesia yang hanya dipisahkan oleh kenyataan dan pilihan profesi masing-masing dengan pembagian tugas yang berbeda. Kebahagiaan dalam suatu perusahaan, bukan hanya kebahagiaan pengusaha saja, tetapi kebahagiaan bersama dengan pekerjanya. Kehidupan yang layak pengusaha, dirasakan sama juga oleh pekerja dengan mendapatkan upah yang layak. Pengusaha bukan hanya harus menampilkan diri sebagai teladan bagi pekerja yang dipimpinnya, tetapi juga menjadi teladan bagi sesama pengusaha lainnya. Demikian juga pekerja sebagai anggota keluarga

³³ Zulkarnain Ibrahim, *Op. Cit.*, hal.295

³⁴ Awaloedin Djamin, *Op. Cit.*, hal. 15

dalam perusahaan, harus juga menampilkan dirinya sebagai teladan dalam keluarga “perusahaan” dengan berkerja sebaik-baiknya untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, keteladanan pengusaha dan keteladanan pekerja, juga akan melahirkan upah teladan (teori upah teladan) Teori upah teladan ini memperhatikan kearifan lokal³⁵, yang ditampilkan dalam bentuk petatah-petitih dari nenek moyang bangsa Indonesia, seperti:

- 1) Berat sama dipikul dan ringan sama dijinjing yang maksudnya jika perusahaan merugi, pekerjapun ikut menanggung kerugian tersebut dengan ikhlas upahnya dikurangi secara proporsional.
- 2) Orang yang tua (besar) sayang dengan yang muda, dan yang muda hormat dengan yang tua.
- 3) Kuah (gulai makan) tumpah dipiring saudara, bukan tumpah di lantai.
- 4) Maksudnya, memberi lebih pada “saudara” tidak apa-apa, meskipun terasa berat.
- 5) Tetapi tidak apa-apa sebab jatuhnya juga sama saudara.³⁶

Teori upah teladan dengan asas kekeluargaan merupakan satu keluarga atau satu kesatuan yang utuh dalam perusahaan. Pihak pekerja tidak dipisahkan dengan pihak pengusaha, dalam arti berhadap-hadap antara yang berkuasa dengan yang dikuasai. Kemudian, jika ada permasalahan antara kedua belah pihak,

³⁵ R. Cecep Eka Pramana, *Kearifan Lokal Masyarakat Baduy Dalam Mitigasi Bencana*, Wedamata Widya Sastra, Jakarta, 2010, h.1

³⁶ Zulkarnain Ibrahim, *Op. Cit.*, h. 297

penyelesaian masalah diselesaikan dengan musyawarah dan mufakat dengan tidak mengutamakan penyelesaian sesuatu dengan pola “tawar-menawar” (*bargaining position*) yang akan menimbulkan ada yang menang dan ada yang kalah. Filosofie arifan lokal, sebagai dasar dari asas kekeluargaan berperan penting dalam menciptakan hubungan yang harmonis³⁷. Pengusaha menurut teori upah teladan, akan berusaha semaksimalnya memajukan perusahaan dengan mengutamakan kesejahteraan dirinya, pekerjanya dan masyarakat sekitarnya Sebagai bapak rumah tangga yang baik (pengusaha)³⁸ akan melindungi dan membela keluarganya (pekerjanya) dari berbagai gangguan, baik dari dalam maupun dari luar. Memajukan perusahaan dan mensejahterakan pekerjanya, dapat dilakukan dengan berbagai upaya, antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam sistem perusahaan
- b. Melindungi perusahaan dari tindakan-tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Oleh karena itu perusahaan harus dijalankan dengan Kaedah-kaedah perusahaan, profesional dan berani menegakkan kebenaran dan keadilan dalam menjalankan perusahaan³⁹. Hukum pengupahan, tidak hanya mementingkan aspek keadilan prosedural yang sudah diatur dalam per-uu-an ketenagakerjaan termasuk

³⁷ *Ibid.*, hal.297

³⁸ M.G. Rood, *Perjanjian Kerja*, Bahan Penataran Hukum Perburuhan, FH. Unpad, Bandung, 7-19 Agustus 1989

³⁹ Zulkarnain Ibrahim, *Op. Cit.*, hal.297

penegakan hukum dan pengawasan, tetapi juga keadilan substantif, dalam arti:

- 1) pekerja dapat berkerja dengan langgeng, tenang, nyaman dan harmonis dengan pengusaha;
- 2) Pekerja berhak mendapat dan menikmati upah yang layak, memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan.
- 3) Pekerja dapat menabung sebagian upah untuk biaya kesehatan/ pendidikan; dan biaya hidup bermasyarakat secara layak dan bermartabat.⁴⁰

1. Kerangka Konsep

Negara Indonesia memiliki konsep hubungan industrial yang diikuti adalah Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang tumbuh dari hasil lokakarya nasional yang di adakan mulai tanggal 4 hingga 7 Desember 1974 serta menyertakan oleh wakil dari organisasi pekerja/buruh, organisasi pengusaha, wakil pemerintah, dan unsur dari perguruan tinggi. Hubungan industrial pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah) yang di dasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar (UUD 1945), dan tumbuh serta berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia. Dengan demikian landasan ideal dari Hubungan Industrial Indonesia (HIP) adalah pancasila, landasan konstitual adalah GBHN. Berdasarkan

⁴⁰ *Ibid.*, hal.298

perumahan tersebut, hubungan industrial Pancasila menganut prinsip kemitraan (pola hubungan harmonis) antara pekerja/buruh dan pengusaha. Karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha semata, peraturan-peraturan Ketenagakerjaan, tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi dan politik. Karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan hak dan tanggung jawab.⁴¹

Yang dimaksud pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain karyawan. Yang dimaksud perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak satu pekerja/buruh. Mengikatkan dirinya, untuk dibawah perintah pihak yang lain simajikan, untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. (pasal 1601a) KUHPerduta. Yang dimaksud hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan majikan setelah adanya perjanjian kerja yang unsurunsurnya meliputi, ada pekerjaan, perintah, dan membayar upah. Yang dimaksud pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.⁴² PHK boleh dilakukan dalam

⁴¹ Husni Lalu, *Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Rajawali Pers, hal.16-18

⁴² Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* yang telah di revisi penerbit, Restu Agung, hal.95

konsep sudah memenuhi standart yang telah di tentukan oleh undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di dalam UU tersebut dijelaskan bahwa tak boleh melakukan PHK secara sepihak, melainkan harus ada perundingan terlebih dahulu. Apabila hasil perundingan yang sudah dilakukan tak menghasilkan persetujuan, maka perusahaan hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Hal ini diatur dalam pasal 151 ayat 3 UU Ketenagakerjaan. Berikut bunyi ketentuannya: “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Kesimpulannya, harus ada penetapan yang dikeluarkan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam melakukan PHK. Namun apabila perusahaan melakukan PHK tanpa adanya penetapan tersebut, maka PHK yang dilakukan batal demi hukum. Kemudian, bagi perusahaan yang melakukan PHK tanpa mengikuti ketentuan hukum, maka wajib mempekerjakan Kembali pekerja tersebut. Hal ini tertulis dalam pasal 155 ayat 1 dan pasal 170 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi: Pasal 155 ayat 1: “Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.” Pasal 170: “Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3)

dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima. Dan karyawan yang di PHK jika tidak sesuai dengan aturan yang berlaku maka selanjutnya, aturan untuk penyelesaian perkara PHK secara sepihak dijelaskan dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Aturan ini dipertegas dalam pasal 5 yang menyatakan bahwa:“Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.”

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk menyusun penelitian ini penulis akan membahas dan menguraikan masalah-masalah mengenai penegakan hukum dalam perkara pemutusan hubungan kerja sepihak :

1) Bagian Awal terdiri atas :

- a. Halaman Judul (Cover)
- b. Halaman Judul (bagian dalam)
- c. Halaman Pengesahan
- d. Halaman Motto dan Persembahan
- e. Kata Pengantar
- f. Abstrak
- g. Daftar Isi
- h. Daftar Lampiran

2) Bagian isi Skripsi terdiri atas :

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Kerangka Pemikiran
- E. Sistematika Penulisan

BAB II STUDI PUSTAKA

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Pendekatan Penelitian
- B. Spesifikasi Penelitian
- C. Metode Pengumpulan Data
- D. Metode Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Hasil Penelitian
- B. Pembahasan

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

3) Bagian Akhir Skripsi terdiri dari :

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB II

TIJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Umum Tentang Ketenaga Kerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat (1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Jadi Ketenagakerjaan ini membahas semua hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik itu sebelum waktu bekerja, maupun setelah bekerja. Menurut Imam Soepomo, Perburuhan atau ketenagakerjaan adalah : *“Suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.”*⁴³ Berdasarkan uraian tersebut jika dicermati, hukum ketenagakerjaan memiliki unsur – unsur :

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha / majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan peker/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan

⁴³ Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Djambatan, Bandung, 1983, hal.56

sebagainya dengan demikian, menurut penulis hukum ketenagakerjaan adalah aturan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya.

Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaa tidak mencakup pengaturan :

1. Swapakerja (kerja dengan tanggung jawab/risiko sendiri);
2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan;
3. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/ perkumpulan

Perlunya diingatkan pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktik sangat kompleks dan multidimensi. Oleh karena itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan diluar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu pengusaha (pemerintah) jika ada pihak – pihak yang dirugikan.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1 ayat 2 Disebutkan bahwa :
“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat” Secara umum tenaga kerja adalah

individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang Menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan atau batasan usia yang telah ditetapkan oleh undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Menurut pendapat Dr. Payaman Simanjuntak : “ *Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari pekerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu – waktu dapat bekerja*”. Pengertian tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Prayaman Simanjuntak mempunyai pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁴⁴

3. Pengertian Pekerja / Buruh

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri amupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah

⁴⁴ Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hal.12-13

bekerja atas usaha modal tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya ialah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena mereka harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut. Menurut Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat (3) disebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh menurut kamus bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain Dengan mendapat upah. buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang sangat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.⁴⁵ Kaitannya dengan hukum perburuan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi orang yang bekerja pada orang lain atau pihak lain. Namun karena ketentuan ini sangat luas maka diadakan pembatasan – pembatasan tentang mavam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum perburuan, yakni: “Hukum perburuan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan – peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengerti tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut⁴⁶”

⁴⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Fustaka Indonesia, Jakarta, 1995, Cet-7, hal.158

⁴⁶ G. Kartan Sapoeetra dan RG Widianingsih, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Armico, Bandung, hal.2

Mr Molenaar menyatakan bahwa: “ Hukum perburuan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh, dan duruh dengan pengusaha⁴⁷”

Mr. Mok berpendapat bahwa: “Hukum perburuan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergantung dengan pekerjaan itu”.

Prof. Imam Soepomo berpendapat bahwa: “Hukum perburuan adalah suatu humpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja dengan orang dengan menerima upah”

Dari beberapa perumusan hukum perburuan yang diberikan oleh beberapa ahli tersebut diatas dapat dirumuskan beberapa unsur Hukum Perburuan antara lain:

- a) Adanya kerangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis;
- b) Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian;
- c) Adanya orang (buruh /pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan);
- d) Adanya upah. Seperti diketahui bahwa tujuan Hukum perburuan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuan

⁴⁷ Asmana, Abi, 2015, Definisi Hukum Perburuan Menurut Para Ahli, <http://legalstudies71.blogspot.com/2015/09/definisi-hukum-perburuan-menurut-para.html>

yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan.

4. Pengertian Pengusaha

Menurut Undang - Undang No 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat (5) disebutkan bahwa pengusaha adalah:

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

Pada prinsipnya pengusaha adalah seorang yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri maupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seseorang pengusaha dalam hubungan kerja/buruh. Pengusaha sendiri dapat disimpulkan adalah orang yang memperkerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang majikan dalam hubungannya dengan pekerja atau buruh. Pada sisi yang lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja atau buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam

bentuk lain. Harus dibedakan pula antara pengusaha dan perusahaan karena ada pengusaha yang sekaligus pemilik perusahaan dan ada yang tidak. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan perusahaan adalah sebagai berikut:

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5. Pengertian Perusahaan

Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 6 disebutkan bahwa perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha - usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut pendapat Molengraaff, “Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.”⁴⁸ Menurut definisi perusahaan menurut Molengraaff dan Polak bahwa perusahaan itu memiliki unsur – unsur sebagai berikut:

- 1) Terus – menerus;
- 2) Terang - terangan sebab berhubungan dengan pihak ketiga.
Contohnya konkret, memasang papan nama perusahaan;
- 3) Bersifat tetap;
- 4) Dalam kualitas tertentu;
- 5) Membagi keuntungan; dan
- 6) Pola menambahkan melaksanakan pembukuan⁴⁹

Pengertian perusaha juga diatur dalam Pasal 1 angka 3 Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 1 angka 5 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian pengusaha pengusaha diartikan :

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan untuk milik sendiri;
- b. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

⁴⁸ R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia*, Dian Rakyat, Jakarta, 1981, hal.19

⁴⁹ Tuti Rastuti, *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2015, hal.7

- c. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di wilayah luar Indonesia⁵⁰

Adapun menurut Pasal 1 Angka 6 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan adalah : “ Setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun Negara yang memperkerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Undang – undang tersebut dikategorikan sebagai perusahaan adalah usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya dalam hukum perusahaan, bentuk badan usaha yang banyak disorot ialah perseoran Terbatas, berdasarkan pasal 1 Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseoran Terbatas menyatakan bahwa : “ perseoran terbatas (perusahaan) adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang – Undang ini serta pelaksanaannya⁵¹.” Jenis – jenis badan usaha sendiri antara lain: Persekutuan Perdata; Firma; Persekutuan Komanditer (CV – Commanditer Venotschaft); Perseroan Terbatas (PT), Koperasi, Yayasan;

⁵⁰ Abdul Khakim, S.H., M.Hum., *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan* Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hal.6

⁵¹ Tuti Rastuti, Op. Cit., hal.7

BUMN; dan BUMD;PMA dan PMDN; Konsorsium; dan Induk Perusahaan (Holding Company) dan Perusahaan Anak.⁵²

B. Deskripsi Umum Tentang Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah hubungan pihak yang berkepentingan atas proses produksi baik barang maupun jasa di perusahaan.⁵³ Hubungan industrial mengambil istilah dari "*labour relation*" atau hubungan perburuhan. Awalnya istilah ini meliputi hubungan perburuhan, membahas berbagai masalah yang berhubungan dengan pekerja buruh dan pengusaha. Seiring dengan perkembangan zaman, bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menyangkut aspek yang luas. Abdul Khakim (2009) menyampaikan bahwa hubungan industrial tidak terbatas hanya pada hubungan antara pekerja buruh dan pengusaha, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah.⁵⁴

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari – hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. Yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati / diperjanjikan sebelumnya. Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan

⁵² Ahmad Yani & Gunawan Widjaja, *Perseroan Terbatas (Seri Hukum Bisnis)*, PT. Raja Grafinda Perkasa, Jakarta, 2000, hal.29

⁵³ Simanjuntak, Payaman J, (2011), *Manajemen Hubungan Industrial*, Depok: Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, ISBN 9789792452983.

⁵⁴ Hakim, Abdul, *Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, PT.Citra Aditya Bakti, 2009

pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari PHK itu sendiri. Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK.⁵⁵ Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa : “ Pemutusan Hubungan Kerja ialah 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 perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Menurut Pendapat Halim A Ridwan bahwa : “Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.”⁵⁶

Sedangkan menurut pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep- 15A/Men/ 1994 bahwa : “PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah

⁵⁵ Mohd, Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, Sarana Bhakti Persada, 2009, hal.76

⁵⁶ Halim A Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Cet II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990, hal.136

atau Panitia Pusat.” Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologi, ekonomis, finansial, sebab :

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi peker/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 penggantinya⁵⁷

2. Macam – Macam Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh sehingga menimbulkan permasalahan. Disamping perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang – wenang.

1. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa : “ Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang – undang atau jika

⁵⁷ Azri Wijayanti., *Op. Cit.*, hal.159

semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.” Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah : “Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.” Pasal 1603e kuhp perdata menyebutkan bahwa: “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. “Berdasarkan ketentuan pasal 154 undang-undang nomor 13 tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah:

- a) Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersiapkan secara tertulis sebelumnya.
- b) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali
- c) Pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; dan
- d) Pekerja atau buruh meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan. Mengenai meninggalnya pekerja atau buruh statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha titik Apabila pekerja atau buruh meninggal dunia, akibat PHK demi hukum, namun tidak demikian halnya jika pengusaha yang meninggal dunia. jadi hubungan kerja tidak dapat

berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia sia dalam pasal 61 ayat 2 undang-undang nomor 13 tahun 2003 demikian juga terhadap pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, warisan, atau penghibahan. Apabila terjadi Pengalihan perusahaan, segala hak pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan dengan tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh dalam kurung pasal 61 ayat 3 undang-undang nomor 13 tahun 2003. Jika pengusaha bermaksud melakukan PHK wajib mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan pasal 15 1 dan 1 5 2 undang-undang nomor 13 tahun 2003.⁵⁸

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. masalahnya terkait dengan pemberlakuan undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam hal ini salah satu Pihak (pengusaha atau pekerja/keluarga) Mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan titik contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari 18 tahun), di mana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh Secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Dalam praktek

⁵⁸ Abdul Khakim, *Op.Chit.*, h.189

bentuknya adalah pekerja atau buruh bangunkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. teknisnya dilakukan pekerja atau buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha itik jika terdapat indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha secara hukum bukan PHK oleh pekerja atau buruh melainkan PHK oleh pengusaha. akibat hukumnya, maka pekerja atau buruh berhak atas fakta sebagaimana diatur dalam pasal 156 undang-undang nomor 13 tahun 2003. Agar tindakan PHK oleh pekerja atau buruh tidak melawan hukum maka pekerja atau buruh yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan pegang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai pasal 1603 KUHP Perdata.

Lebih lanjut, pasal 162 ayat 3 undang-undang nomor 13 tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh pekerja atau buruh:

- a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis 3 sebelum diri;
- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c) Tetap menjalankan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Sedangkan untuk PHK oleh pekerja atau buruh juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan industrial dalam pasal 169 undang-undang nomor 13 tahun 2003 sikap pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja atau buruh;
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja atau untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 kali berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh;
- e. Memerintah pekerja atau buruh untuk melaksanakan bekerja diluar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerja yang membahayakan jiwa, keselamatan kesehatan dan silakan pekerja atau buruh, sedangkan pekerja tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Teknisnya pekerja atau buruh menempuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase atau mediasi kemudian mengajukan gugatan Pada pengadilan hubungan industrial.⁵⁹

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau

⁵⁹ *Ibid.*, h.190

mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugikan. Perubahan status dan sebagainya:

- a) PHK karena kesalahan ringan dan
- b) PHK karena kesalahan berat. Berdasarkan Pasal 151 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Jadi, mem-PHK pekerja atau buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha titik ke semuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur dalam pasal 158 undang-undang nomor 13 tahun 2003. Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh (Pasal 153 undang-undang nomor 13 tahun 2003) karena berbagai alasan pekerja atau buruh:

- a) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan Dokter lama waktu tidak melebihi 12 bulan secara terusmenerus.
- b) Memenuhi kewajiban sesuai peraturan di berlaku.
- c) Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d) Menikah.
- e) Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f) Mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

- g) Mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus Serikat Pekerja atau serikat buruh, melakukan kegiatan Serikat Pekerja atau serikat buruh di luar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- h) Mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i) Perbedaan perbedaan paham, agama, politik, suku suku, golongan jenis kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j) Dalam keadaan cacat tetap sakit akibat kecelakaan, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.

Jika pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut, PHK nya adalah batal demi hukum menurut pasal 170 undang-undang nomor 13 tahun 2003. Selanjutnya, pengusaha dapat mempengaruhi pekerja atau buruh pasal 158 UU undang-undang nomor 13 tahun 2003 karena alasan pekerjaan atau buru telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a) Melakukan penipuan dan pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

- c) Mabuk; meminum minuman keras yang memabukkan; memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d) Melakukan perbuatan asusila dan perjudian di lingkungan kerja;
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan;
- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan;
- h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; kerja.
- i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan PHK adalah bukti pendukung, yaitu:

- a) Pekerja atau buruh tertangkap tangan;
- b) Ada pengakuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan;
atau
- c) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang

berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 orang saksi.

Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha harus beralasan dan cukup bukti yang kuat . Oleh sebab itu, apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja atau buruh dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses Peradilan Pidana terlebih dahulu, yaitu dengan cara mengadukan pekerja atau buruh yang melakukan kesalahan berat tersebut kepada aparat berwajib. Dalam hal ini otomatis pengusaha dan pekerja atau buruh harus menempuh proses hukum yang panjang dan memerlukan pengorbanan baik waktu, tenaga, maupun biaya yang tidak sedikit. Untuk menyikapi PHK seperti ini akhirnya kembali pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang bersangkutan, bagaimana cara menyiasatinya dengan baik sehingga perselisihan PHK dapat selesai dengan praktis dan cepat.

5. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan kerja disebutkan, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak “. Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 disebutkan, “ Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai

pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak “. Terkait PHK sebagaimana Pasal 56 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 menjelaskan fungsi Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus, “ ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja “. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor : 12 Tahun 1964 terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja mengamanatkan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan PHK sedapat mungkin dicegah dengan segala daya upaya.
- b. Perundingan antara pihak yang berselisih relatif lebih dapat diterima oleh pihak penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah.
- c. Intervensi pemerintah dalam proses PHK akan dilakukan menakala terjadi jalan buntu antara dua pihak. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu tiap-tiap PHK oleh pengusaha diperlukan ijin dari Pemerintah.
- d. Akibat PHK secara besar-besaran karena tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha meringankan beban tenaga kerja itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan atau tempat Kerja lain.
- e. PHK akibat modernisasi, efisiensi, yang disetujui oleh pemerintah, mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran tenaga kerja itu ke perusahaan lain.

Dalam hubungan kerja, terkadang situasi yang tidak diharapkan terjadi karena berbagai hal. Meskipun perusahaan dan karyawan telah berupaya semaksimal mungkin, ada suatu waktu perusahaan harus bertindak tegas

dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin. Hal ini bertujuan untuk memberikan contoh sehingga karyawan lain lebih berhati-hati dalam pekerjaannya. Pasal 151 Ayat 1 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.” Maka dari itu, adanya surat peringatan (SP) membantu agar PHK tidak terjadi secara mendadak, atau bahkan karyawan memperbaiki kinerjanya dan mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aturan surat peringatan untuk karyawan sendiri diatur pada Pasal 161, dengan bunyi sebagai berikut:

(1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

(2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Berdasarkan peraturan di atas, jangka waktu berlakunya surat peringatan adalah 6 (enam) bulan, yang dianggap cukup dalam menilai apakah karyawan sudah melakukan perbaikan atas kesalahannya. Akan tetapi, semisal karyawan telah mendapatkan SP pertama dan perilakunya membaik. Lalu ia melakukan kesalahan lain setelah lewat 6 (enam) bulan dari surat

peringatan pertama, maka surat peringatan (yang kedua) tersebut tetap dianggap sebagai surat peringatan pertama. Sebaliknya, pengusaha diperbolehkan memberikan surat peringatan kedua atau ketiga, jika memang karyawan melakukan pelanggaran berbeda sebelum masa SP pertama berakhir. Pengusaha baru dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah surat peringatan ketiga, yang artinya karyawan dianggap tidak melakukan perbaikan sama sekali—atau justru perilakunya semakin buruk. Langkah ini dapat diambil sekaligus untuk memberikan ‘pelajaran’ kepada karyawan lainnya.

6. Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Sehubung dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak – haknya sesuai dengan ketentuan. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 150 Tahun 2000 didalam terdapat ketentuan tentang Hak – hak pekerja akibat PHK pada perusahaan. Hak – hak pekerja akibat PHK lain :

a) Uang Pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja (Pasal 22).

b) Uang Penghargaan Masa Kerja

besarnya dikaitkan dengan uang penghargaan masa kerja atau dalam peraturan sebelumnya disebut dengan uang jasa adalah uang penghargaan oleh pengusaha kepada pekerja yang ngan lamanya masa kerja (Pasal 23)

c) Uang Ganti Rugi

Ganti kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia

Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 24) Hak – hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud diatas ditetapkan berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut :

1. Jika PHK terjadi karena pekerja mengundurkan diri secara sepihak atas kemauan sendiri, maka pekerja yang bersangkutan hanya berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa dan ganti kerugian;
2. Dalam hal PHK perseorangan terjadi bukan kesalahan pekerja tetapi dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja berhak mendapat Pesangon paling sedikit 2 kali sesuai ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja/jasa sesuai ketentuan pasal 23, dan ganti kerugian sesuai pasal 24, kecuali kedua belah pihak menentukan lain;

3. Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai bukti laporan keuangan yang diaudit oleh Akuntan Publik paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan 22, 23, 24 kecuali kedua belah pihak menentukan lain;
4. Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat efisiensi, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan pasal 23, dan ganti kerugian berdasarkan ketentuan pasal 24, kecuali kedua belah pihak menentukan lain.
5. Dalam hal terjadi PHK karena perubahan status, atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama, dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka kepada pekerja dibayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai pasal 22, 23, dan 24.
6. Dalam hal ini terjadi PHK karena perubahan status, atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apapun, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 23, dan ganti kerugian sesuai pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain

7. Kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang pengahragaan masa kerja, dan ganti kerugian akibat PHK karena perubahan status atau kepemilikan atau perusahaan pindah lokasi, dibebankan kepada pengusaha baru kecuali diperjanjikan lain antara pengusaha lama dengan pengusaha baru.

C. Deskripsi Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Membahas perselisihan identik dengan masalah konflik. Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi mana – mana. Jadi masalah perselisihan sendiri merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Cara untuk memecahkan suatu perselisihan sendiri ialah dengan memperoleh solusi yang tepat dan akurat⁶⁰. Pada dasarnya Hubungan Industrial bertujuan dan berfungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha memperluas lapangan kerja, memberikan kesejahteraan bagi buruh, demokratis, serta berkeadilan agar tercipta dan terjaminnya ketenagagaan bekerja untuk pekerja dan ketenagagaan dilingkungan usaha tersebut. Sedangkan menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa : “Perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan bertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat

⁶⁰ Pangabean H.P, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jala Permata, Jakarta, 2007, hal.89

pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.” Perselisihan antara pekerja dan perusahaan dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan yang terjadi yang disebabkan oleh pelanggaran hukum, karena:

- a. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya pengusaha tidak mempertanggungkan buruh/pekerja dalam program Jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.
- b. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tetapi karena perbedaan jenis kelamin sehingga diperlakukan berbeda. ⁶¹

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa jenis-jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :

- a. Perselisihan hak, diatur dalam pasal 1 angka 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial yaitu perselisihan yang timbul, karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan

⁶¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal.113

pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dari pengertian di atas dijelaskan bahwa perselisihan hak (*rechtsgeschil*) merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perundangundangan yang berlaku. Karena itu, menurut Imam Soepomo, perselisihan hak terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja.

b. Perselisihan kepentingan, , diatur dalam pasal 1 angka 3 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial yaitu 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,⁶² atau perjanjian kerja bersama

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, , diatur dalam pasal 1 angka 4 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun buruh/ pekerja, di mana dari pihak pengusaha

⁶² Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal.87

melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan buruh/ pekerja melakukan berbagai tindakan pelanggaran.

d. Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh, , diatur dalam pasal 1 angka 5 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial yaitu 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. Perselisihan ini biasanya menyangkut masalah dominasi keanggotaan dan keterwakilan dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) di suatu perusahaan.⁶³

2. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka prosedur penyelesaian hubungan industrial ditempuh dalam empat (4) tahap. Keempat tahap tersebut berikut ini akan diuraikan satu demi satu:

a. Penyelesaian melalui Bipartit

Pengertian bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, antara lain, apabila terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh diperusahaan. Penyelesaian hubungan industrial wajib diupayakan

⁶³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta 2007, hal.153

penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.⁶⁴

Penyelesaian perselisihan yang demikian merupakan penyelesaian perselisihan yang terbaik karena masing-masing pihak dapat langsung berbicara dan dapat memperoleh kepuasan tersendiri dikarenakan tidak ada campur tangan dari pihak ketiga. Selain itu, penyelesaian perselisihan melalui bipartit dapat menekan biaya dan menghemat waktu. Itulah sebabnya UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 mengharuskan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat dilakukan terlebih dahulu dalam setiap perselisihan hubungan industrial sebelum diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut :

- a) Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari sejak tanggal dimulainya perundingan. hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Pasal 3 ayat 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- b) Apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah melakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya bipartit sendiri dianggap gagal. Diatur

⁶⁴ Abdul Khakim., *Op. Cit*, hal.156

dalam Undang-Undang Nomor 2 Pasal 3 ayat 3 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- c) Apabila upaya melalui bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatat perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya – upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan. Diatur Undang-Undang Nomor 2 Pasal 4 ayat 1 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- d) Apabila bukti – bukti tersebut tidak dilampirkan, kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat agar mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Pasal 4 ayat 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- e) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau pihak, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Undang-Undang Nomor 2 Pasal 4 ayat 3 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- f) Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka tujuh hari kerja, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Diatur dalam

Undang-Undang Nomor 2 Pasal 4 ayat 4 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

g) Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Pasal 6 Tahun 2004

Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

h) Risalah perundingan sekurang – kurangnya memuat :

1) Nama lengkap dan alamat para pihak;

2) Tanggal dan tempat perundingan;

3) Pokok masalah atau alasan perselisihan;

4) Pendapat para pihak;

5) Kesimpulan atau hasil perundingan; dan

6) Tanggal dan serta tanda tangan para pihak yang melakukan

perundingan. Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Pasal 6 ayat 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

i) Apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Diatur Undang-Undang Nomor 2 Pasal 7 ayat 1 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

j) Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.⁶⁵

⁶⁵ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hal.155-157

b. Penyelesaian melalui konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi (conciliation) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Sedangkan yang dimaksud dengan Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut dengan konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungankerja atau perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak;
- b. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama;
- c. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya;

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan di daftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi, maka :

- 1) Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- 2) Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- 3) Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat konsiliator;

- 4) Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, maka dia dianggap menolak anjuran tertulis tersebut;
 - 5) Jika anjuran tertulis tersebut disetujui, maka dalam waktu selambat lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis tersebut disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama yang kemudian akan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan Perjanjian Bersama tersebut untuk kemudian mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- d. Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.
 - e. Dalam hal di mana pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan tersebut melalui Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk kemudian diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri yang berkompeten dalam melaksanakan eksekusi tersebut.
 - f. Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak maka salah satu pihak atau para pihak dapat

melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

- g. Konsiliator harus sudah menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

c. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter. Arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogate lex generalis*. Berdasarkan ketentuan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase diatur sebagai berikut :

- 1) Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 29 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 2) Penyelesaian melalui arbitrase dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 32 ayat 1 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

- 3) Kesepakatan para pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, yang dibuat rangkap tiga. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 32 ayat 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 4) Apabila para pihak menandatangani surat perjanjian arbitrase, para pihak berhak memilih arbitrase dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 34 ayat 1 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 5) Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk para pihak yang berselisih membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih tersebut. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 34 ayat 1 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 6) Apabila arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian penunjukan, arbiter yang bersangkutan tidak dapat menarik diri kecuali atas persetujuan para pihak. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 35 ayat 1 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 7) Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat – lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 40 ayat 1 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

- 8) Arbiter harus memulai pemeriksaan atas perselisihan selambat – lambatya tiga hari setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 40 ayat 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 9) Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat – lambatya empat belas hari kerja. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 40 ayat 3 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 10) Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 41 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 11) Dalam siding arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 42 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 12) Penyelesaian hubungan insudtrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 44 ayat 1 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 13) Apabila perdamaian tercapai, arbiter atau majelis arbiter membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan

arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 44 ayat 2 dan ayat 3 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

- 14) Apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitras. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 44 ayat 5 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 15) Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 48 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 16) Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat pata pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat dan tetap. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 51 ayat 1 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 17) Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 51 ayat 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 18) Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak ditetapkan putusan

arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
 - b) Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh para lawan;
 - c) Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
 - d) Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
 - e) Putusan bertentangan dengan peraturan perundang – undangan. Hal diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Pasal 52 ayat 1 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
- 19) Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan.⁶⁶

d. Penyelesaian melalui Mediasi

Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang

⁶⁶ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, h.159-161

berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota⁶⁷. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, didahului dengan tahapan sebagai berikut :

- a. Jika perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartit sudah dilakukan;
- b. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase;
- c. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator. Pemerintah mengangkat seorang mediator yang bertugas melakukan mediasi dalam menyelesaikan sengketa antara buruh/ pekerja dengan pengusaha, di mana pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan. Para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi.

⁶⁷ Ugo dan Pujio, *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial Tatacara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 126

Oleh sebab itu, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator hanya berkewajiban bertemu atau mempertemukan pihak yang bersengketa dan berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi, mediator harus sudah mengadakan penelitian mengenai duduk perkaranya dan harus segera mengadakan sidang mediasi dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan perkara perselisihan. Dalam jangka waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima pelimpahan perselisihan, mediator harus sudah menyelesaikan tugas mediasi tersebut. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Setiap orang yang dimintai keterangan oleh mediator dalam sidang mediasi wajib untuk memberikannya termasuk memperlihatkan bukti-bukti atau surat-surat yang diperlukan, misalnya buku tentang upah, surat perjanjian kerja, surat perintah lembur, dan lain-lain.

Apabila pihak yang diminta keterangan ini tidak bersedia memberikannya maka dapat dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Saksi atau saksi ahli yang datang memenuhi panggilan dalam sidang mediasi tersebut berhak untuk memperoleh

penggantian biaya perjalanan dan juga akomodasi yang jumlahnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Keterangan-keterangan yang diperoleh dari kesaksian para saksi maupun saksi ahli wajib dijaga kerahasiaannya oleh mediator. Apabila dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan mediator untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun jika tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi, maka :

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu

para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

e. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial untuk pertama kalinya dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/ Kota di setiap ibu kota provinsi yang mempunyai daerah hukum meliputi seluruh wilayah provinsi bersangkutan dan pada Mahkamah Agung di tingkat kasasi. Untuk Kabupaten/ Kota yang padat industri juga dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Susunan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda dan Panitera Pengganti. Di mana Ketua Pengadilan Hubungan Industrial adalah Ketua Pengadilan Negeri setempat, dengan Majelis Hakim terdiri dari 1 (satu) Ketua Majelis dari Hakim Karier,

2 (dua) anggota Hakim AdHoc masing-masing dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang diangkat oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung. Sedangkan susunan hakim pada Mahkamah Agung terdiri dari Hakim Agung, Hakim Agung Ad-Hoc dan Panitera. Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung, maka harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagaimana yang ditetapkan oleh undang-undang. Demikian juga, seorang Hakim Ad-Hoc tidak diperbolehkan untuk merangkap jabatan sebagaimana juga yang telah ditentukan oleh undang-undang. Masa tugas Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung adalah lima tahun dan kemudian dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan. Namun demikian, dalam masa tugasnya Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan pada Mahkamah Agung dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatannya.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali bila ada hal-hal yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Para pihak yang berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial tidak dikenakan biaya apapun juga termasuk biaya eksekusi apabila nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dalam proses beracara. Beracara di Pengadilan Hubungan

Industrial dilakukan dengan pemeriksaan acara biasa dan pemeriksaan dengan acara cepat. Pemeriksaan melalui acara biasa meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut :

- a. Gugatan;
- b. Jawaban tergugat;
- c. Replik (tanggapan penggugat atas jawaban tergugat);
- d. Duplik (tanggapan tergugat atas replik penggugat);
- e. Pembuktian (surat dan saksi-saksi);
- f. Kesimpulan para pihak, dan
- g. Putusan hakim.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan dilakukan dengan pengajuan gugatan yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/ buruh bekerja. Di mana dalam pengajuan gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Bila gugatan tersebut tidak dilampiri dengan risalah tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut kepada penggugat. Dalam hal suatu perselisihan melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus. Serikat pekerja/ serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya. Hakim yang menerima pengajuan gugatan wajib memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Kemudian, Ketua

Pengadilan Negeri harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang akan memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial tersebut selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah menerima gugatan. Setelah Majelis Hakim ditetapkan, Ketua Majelis Hakim harus sudah menentukan tanggal persidangan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak penetapan Majelis Hakim tersebut. Pemanggilan para pihak yang berselisih untuk datang ke persidangan dilakukan secara sah dengan surat panggilan sidang, dimana pemberian surat panggilan sidang kepada pihak yang dipanggil atau melalui orang lain harus dilakukan dengan bukti tanda terima. Namun apabila salah satu pihak atau bahkan kedua belah pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan pada sidang pertama, maka Ketua Majelis Hakim harus menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat tujuh hari kerja sejak tanggal penundaan sidang pertama di mana penundaan tersebut hanya dapat dilakukan paling banyak dua kali. Dan jika penggugat atau kuasa hukumnya tidak menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka gugatannya dianggap gugur tetapi masih diberikan kesempatan untuk mengajukan gugatan sekali lagi.

Sedangkan bagi pihak tergugat ataupun kuasa hukumnya yang tidak datang pada persidangan penundaan terakhir, majelis hakim tetap dapat memeriksa dan memutus perkara tanpa kehadiran tergugat. Selain pemeriksaan dengan acara biasa, dalam Pengadilan Hubungan Industrial juga dikenal pemeriksaan dengan acara cepat. Dalam Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial menyatakan sebagai berikut :”Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/ atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/ atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.” Apabila ada permohonan pemeriksaan dengan acara cepat, maka dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah diterimanya permohonan tersebut, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan mengenai dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut. Terhadap penetapan tersebut tidak dapat digunakan upaya hukum misalnya banding, kasasi ataupun peninjauan kembali sebab hanya merupakan penetapan. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak dikeluarkannya penetapan dimaksud dalam ayat (2) menentukan Majelis Hakim, hari, tempat dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.

Dalam perkara perdata pada umumnya tidak dikenal acara pemeriksaan cepat, semua perkara diselesaikan menggunakan pemeriksaan dengan acara biasa. Pemeriksaan dengan acara cepat dikenal dalam perkara pidana untuk pemeriksaan tindak pidana ringan dengan ancaman hukuman paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling tinggi Rp 7.500,00 (tujuh ribu lima ratus rupiah), demikian juga dalam pemeriksaan perkara pelanggaran lalu lintas, namun biaya yang dikeluarkan pada umumnya jauh lebih besar daripada

yang ditetapkan oleh undang-undang. Putusan Majelis Hakim harus memuat hal-hal sebagai berikut :

- a. Kepala putusan berbunyi: "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
- b. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c. Ringkasan pemohon/ penggugat dan jabatan termohon/ tergugat yang jelas;
- d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- e. Alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f. Amar putusan tentang sengketa;
- g. Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak. Putusan Majelis Hakim harus diambil dengan mempertimbangkan hukum perjanjian yang ada, kebiasaan keadilan serta harus dibacakan dalam sidang yang terbuka untuk umum, di mana setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati tata tertib persidangan.

Apabila salah satu pihak tidak hadir dalam sidang pembacaan putusan, maka Ketua Majelis Hakim harus memerintahkan Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam waktu selambat lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak putusan dijatuhkan. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa keberatan atas

putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, maka dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Tidak semua perkara perselisihan hubungan industrial yang telah diputus pada pengadilan tingkat pertama dapat diajukan kasasi. Perkara yang dapat diajukan kasasi adalah perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dua perkara lainnya yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan, tidak dapat diajukan kasasi karena putusan pada pengadilan tingkat pertama bersifat final dan tetap.⁶⁸ Pengajuan kasasi harus dilakukan secara tertulis dan dapat disampaikan melalui Sub-Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Perselisihan yang dimohonkan kasasi tersebut diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim.

D. Deskripsi Umum Tentang Perlindungan Hukum

Perlindungan berasal dari kata lindung yang berarti bernaung, bersembunyi. Perlindungan berarti tempat berlindung dalam Black's Law Dictionary memberikan pengertian protection sebagai :

- (1) tindakan melindungi (the act of protecting),
- (2) proteksionisme (protecsionism),
- (3) menutupi (coverage),

⁶⁸ Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promo Sindo, Jakarta, 2008, hal.93

(4) suatu dokumen yang diberikan oleh seorang notaris kepada pelaut atau orang lain yang melakukan perjalanan ke luar negeri, yang menegaskan pemegangnya adalah warga Negara AS (a 8 document given by a notary public to sailors and other persons who travel aboard, certifying that the bearer is U.S.citizen)⁶⁹

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁷⁰ Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Hukum yang mengatur hubungan hukum antara pemerintah dengan warga negara adalah Hukum Administrasi Negara atau hukum perdata, tergantung dari sifat dan kedudukan pemerintah dalam melakukan tindakan hukum tersebut.⁷¹

⁶⁹ Bryan A Gamer (ed), *Black's Law Dictionary, Eight Edition*, A Tomson Busines, 2004, hal.1259

⁷⁰ <http://digilib.unila.ac.id/625/13/BAB%2011.pdf>, diakses pada 28 juli 2022

⁷¹ Setiono, *Rule Of Law (Supermasi Hukum)*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004, hal.3

Perlindungan Hukum bagi pekerja atau tenaga kerja, menurut Imam Soepomo perlindungan kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu:⁷²

1. Perlindungan Ekonomis yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis, antara lain perlindungan upah, Jamsostek dan THR.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan perikehidupan sebagaimana manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usahausaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau oleh alat kerja lainnya atau bahan-bahan yang diolah atau dikerjakan oleh persahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul ditempat kerja baik

⁷² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, 1985,hal.97

disebabkan oleh alat-alat atau bahan-bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.

Perusahaan yang terdiri dari pekerja dan pengusaha, memiliki sistem pengasawan ketenagakerjaan, hal ini harus diterapkan disetiap tempa kerja dan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Sesuai dengan Pasal 3 Konvensi ILO Nomor 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan. Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan adalah: ⁷³

1. Untuk menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja, waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan tenaga kerja anak dan orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait, sepanjang pengawasan tersebut dapat dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.
2. Memberikan informasi tentang masalah-masalah teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja mengenai cara yang paling efektif untuk menaati ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Memberitahukan kepada pejabat yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setiap orang yang hidup sudah pasti membutuhkan biaya untuk dapat menyambung hidupnya. Untuk bisa mendapatkan biaya tersebut setiap orang harus mencari dan melakukan pekerjaan. Bekerja dapat dilakukan secara

⁷³ Konvensi ILO Nomor 81 Tentang Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan

sendiri maupun bekerja pada orang lain. Di dalam melakukan sebuah pekerjaan, tentunya terdapat hubungan kerja antar pekerja dan pengusahanya, dimana hubungan kerja tersebut dituangkan kedalam suatu bentuk perjanjian atau kontrak kerja. Di dalam kontrak kerja tersebut memuat apa saja yang menjadi hak dan kewajiban para pekerja dan pengusahanya seperti pendapatan upah/gaji dan keselamatan kerja.⁷⁴ Negara Indonesia menganut aliran positifisme hukum, yang membahas tentang kepastian hukum. Kepastian hukum menurut Apeldoorn adalah mengatur tata tertib dalam masyarakat secara damai dan adil. PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja harus sesuai dengan hukum yang berlaku di dalam UU ketenagakerjaan. PHK harus dilaksanakan secara adil sesuai dengan hukum yang seharusnya.

E. Deskripsi Umum Tentang Putusan Hakim

Didalam putusan hakim yang mengadili permasalahan kasus yang sedang penulis kaji, bahwa dalam gugatan para penggugat adalah tentang upah selama dirumahkan (diliburkan) karena terkena dampak dari covid-19, maka terhadap penulisan dalil posita dan petitum hanya menyantumkan peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2005 tentang pengupahan saja, memang gugatan para penggugat kurang lengkap dalam menguraikannya, namun demikian tidak perlu sampai berakibat hukum gugatan dinyatakan kabur (Obscur Libel), karena yang demikian merupakan sikap formalistic

74

https://www.academia.edu/24515575/Makalah_PHK_pemutusan_hubungan_kerja_Tugas_MSDM, diakses pada 25 juli 2022

legal thinking sempit dan ekstrem, sesungguhnya pokok utama dari perselisihan dalam perkara a quo harus diselesaikan sesuai dengan berjalannya hukum, keadilan dan kebenaran dengan cara menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat, dengan demikian Majelis Hakim hanyaakan memeriksa dan memutus perkara a quo gugatan tentang upah para penggugat dirumahkan (diliburkan) sejak 13 Februari 2020 apakah sudah dibayarkan oleh Tergugat, dengan demikian berdasarkan Pasal 5 UndangUndang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, menyebutkan “Hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat” jonto Pasal 100 Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial yang tegas mewajibkan hakim untuk “Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan”, artinya seorang Hakim harus memiliki kemampuan keaktifan untuk menemukan hukum (Recht vinding) Menimbang, bahwa dalam perkara pekerja/buruh dirumahkan akibat pandemi covid-19 apabila perusahaan tidak mampu membayar upah penuh kepada buruh harus dilakukan penyimpangan terhadap Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu dengan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor M/3/HK.04/III/2020 tanggal 17 Maret 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan

Penanggulangan Covid-19 yaitu dilakukan perundingan untuk dicapai kesepakatan yang meliputi jangka waktu kesepakatan dan besaran upah selama dirumahkan, sedangkan dari bukti-bukti yang diajukan dan saksi-saksi yang dihadirkan didapatkan fakta tidak pernah ada kesepakatan antara Tergugat dengan Para Penggugat, namun demikian saksi-saksi menerangkan kebiasaan diperusahaan sebelum ada pandemi covid-19 apabila pekerja/buruh dirumahkan (diliburkan) mendapatkan upah tunggu Rp25.000,00 (dua puluh lima ribu rupiah) per hari, maka menjadi adil dan bermanfaat, serta memberikan kepastian hukum bagi para pihak selama dirumahkan sejak 13 Februari 2020 sampai dengan diperkerjakan kembali.

Tergugat dihukum untuk membayar upah Para Penggugat sebesar Rp25.000,00 (dua puluh lima ribu rupiah) per hari, dengan demikian Tergugat dan Para Penggugat masih tetap bisa bertahan hidup dimasa pandemi covid-19 dan tercapainya asas Pengadilan Hubungan Industrial murah, cepat dan sederhana, dengan demikian gugatan Para Penggugat dikabulkan sebagian; Menimbang, bahwa biaya perkara yang timbul dalam pemeriksaan perkara a quo adalah sejumlah Rp 380.000,- (tiga ratus delapan puluh ribu rupiah); Menimbang bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima, maka Para Penggugat sebagai pihak yang kalah, dihukum untuk membayar biaya perkara, namun karena nilai gugatan Para Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara; Memperhatikan Pasal 88 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang
bersangkutan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan penelitian ini yaitu metode pendekatan yuridis normatif metode pendekatan yuridis normatif yaitu pendekatan yang berusaha mensinkronisasikan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dalam perlindungan hukum terhadap norma-norma atau peraturan-peraturan hukum serta perundang-undangan lainnya dengan kaitannya dalam penerapan peraturan-peraturan hukum pada prakteknya dilapangan.⁷⁵

B. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis kualitatif yaitu melakukan deskripsi terhadap hasil penelitian dengan data yang lengkap dan detail. Deskriptif dimaksudkan adalah menggambarkan sebuah analisis berdasarkan uraian kata-kata. Terhadap peristiwa hukum dan data primer dan juga data sekunder yang berhubungan dengan penyelesaian PHK Sepihak, dan selanjutnya analisis terhadap hasil penelitian dengan menggunakan peraturan perundang-undangan dan teori yang relevan.

⁷⁵ Burhan Asofa, 2001, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta (Rineka Cipta), h.15

C. Metode dan Jenis Pengumpulan Data

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif, data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu data primer, sekunder, dan data tersier, meliputi :

5. Menurut Sugiyono bahan hukum primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

1) Studi Pustaka

Studi kepustakaan ialah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangankarangan ilmiah, laporan penelitian, tesis, disetasi, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain. Studi pustaka merupakan suatu kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari suatu penelitian, teori-teori yang mendasari masalah dan bidang yang akan diteliti.⁷⁶

Studi pustaka digunakan untuk memperoleh data primer

2) Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi yaitu cara pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada atau catatancatatan yang

⁷⁶ Sayud, 2010, dalam: <https://sayuberbagi.wordpress.com/2010/04/23/studi-kepustakaan/> diakses tanggal 25 juli 2022

tersimpan, baik itu berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, dan lain sebagainya. Menurut Hadar Nawawi (1991:133) dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis berupa arsip-arsip dan termasuk juga bukubuku tentang pendapat teori, dalil-dalil atau buku-buku lain yang berkenaan dengan masalah-masalah penyelidikan.⁷⁷ Studi ini digunakan penulis untuk mencari pedapat maupun teori terdahulu tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

D. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisi data deskriptif kualitatif, yaitu analisis data yang menggunakan uraian kata yang menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan, yang menekankan pada analisis hubungan antara fenomena yang sedang diamati. Yang merupakan penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan pada putusan pengadilan. Menurut sugiono (2011), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan

⁷⁷ Nawawi, Hadari, 1993. metode penelitian bidang sosial. Gajah Mada University Press. Yogyakarta, H.78-79

tri-anggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.⁷⁸ Menurut Sugiyono (2012:1) metode penelitian kualitatif sering disebut metode naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting). Sugiyono (2012:2-3) juga mengungkapkan dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumennya adalah peneliti itu sendiri sehingga untuk dapat menjadi instrument maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi objek yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna. Miles dan Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Aktivitas dalam analisis meliputi reduksi data (data reduction), penyajian data (data display) serta Penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/ verification).

⁷⁸ Sugiyono.2011.metode penelitian kualitatif, hal.241

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Putusan Hakim Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak di PT. Duta Sumpit Indonesia Dengan Nomor Registrasi 66/Pdt.SUS-PHI/2021 /PN SMG Sesuai Dengan Undang-Undang Tenaga Kerja

Berbicara tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak, pemutusan hubungan kerja atau yang sering kali disebut PHK adalah pengakhiran hubungan kerja oleh sebuah perusahaan kepada pekerjanya karena terjadinya suatu sebab atau hal tertentu. Tindakan tersebut dapat mengakibatkan berakhirnya suatu hak serta kewajiban antara pengusaha dengan karyawan tersebut. Biasanya, terjadinya suatu pemutusan suatu hak serta kewajiban antara pengusaha dengan karyawan tersebut. Biasanya, terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja adanya efisiensi, penutupan bisnis, kepailitan, pekerja mangkir, atau pekerja tersebut melakukan pelanggaran, ataupun karyawan tersebut meninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja telah diatur didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Peristiwa pemutusan hubungan kerja kerap kali menimbulkan permasalahan yang sangat tidak mudah untuk di selesaikan, baik soal pengakhiran hubungan kerja itu sendiri ataupun akibat hukum

pengakhiran hubungan kerja. Dalam ketentuan pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan juga menjelaskan pada prinsipnya jika terjadi suatu keadaan yang memaksa maka perusahaan yang mengalami proses Force Majeure berhak memberikan pesangon satu kali. Berbeda halnya dengan Pasal 1244 serta Pasal 1245 KUHPerdara dengan jelas disebutkan bahwa begitu terjadi Force Majeure maka tanggung jawab atas segala ganti rugi dan tuntutan itu akan hilang dan tidak ada pergantian biaya kerugian apabila terjadi suatu keadaan memaksa atau kejadian yang tidak disengaja. Pada prinsipnya didalam kasus ini perusahaan tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena perusahaan tersebut secara terpaksa atau force majeure dalam keadaan memaksa karena adanya peristiwa (covid-19) yang timbul di luar dugaan dan mengakibatkan kesulitan untuk mengexport barang. Didalam pasal 1245 KUHPerdara dijelaskan bahwa “ tidak ada penggantian biaya, kerugian, serta bunga, bila dalam keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi kebetulan, debitur terhalang memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan ,atau melakukan sesuatu perbuatan yang terlarang olehnya “.

Dalam keadaan memaksa menurut pendapat para sarjana hukum klasik dimaknai sebagai suatu keadaan yang secara mutlak tidak dapat dihindari ⁸³. Adapun peraturan hukum terkait Undang-Undang Tenaga Kerja yaitu didalam pasal 154 ayat (1) yang menjelaskan : “ Pengusaha

⁸³ Agri Chairunisa Isradjuningtias, Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia, Jurnal Hukum Unpar, hal.4

dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja / buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun, atau keadaan memaksa (force majeure) dengan ketentuan pekerja / buruh berhak atas pesangon sebesar satu kali, ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) “.

Hasil Pengadilan Hubungan Industrial dari ada Pengadilan Negeri Semarang yang telah memeriksa serta memutus perkara perselisihan hubungan industrial yang menangani kasus dengan Nomor registrari 66/Pdt.Sus.PHI/2021/PN SMG pada tingkat pertama. Berdasarkan pemeriksaan dalam persidangan terhadap bukti yang telah diajukan baik dari penggugat maupun tergugat, diperoleh fakta hukum dan dipertimbangkan sebagai berikut : Bahwa para penggugat menyebutkan menyebutkan “ Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan “, namun pada posita tidak menyebutkan pasal dari undang-undang ketenagakerjaan yang dilanggar. Bahwa pada posita para penggugat mendalilkan upah yang belum dibayar oleh tergugat selama penggugat dirumahkan.

- a. Bahwa gugatan para penggugat terbukti tidak berdasarkan hukum, bahwa pada posita para penggugat menyebutkan tergugat tidak membayar upah dan melanggar PP No. 78 Tahun 2015, dimana PP tersebut sudah tidak berlaku sejak adanya PP No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan bahwa pada posita angka 13 penggugat terbukti tidak berdasarkan hukum

menyatakan bahwa tergugat yang tidak membayar upah melanggar pasal 95 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja dan ternyata pasal tersebut tidak mengatur tentang upah.

- b. Bahwa upah uang yang dimintakan untuk penyelesaian kewajiban pelunasan terhitung sejak tanggal 13 Februari 2020 sampai dengan April 2021 dengan perincian sebagian sebagai berikut :

Upah bulan Februari 2020 sebesar 50% UMK (Rp. 1.825.200,.) = Rp. 912.600,.

Upah bulan Maret - Desember 2020 (10x Rp. 1.825.200,.)
= Rp. 18.252.000,.

Upah bulan Januari - April 2021 (4x Rp. 1.885.000,.) = Rp. 7.540.000,.

Bahwa pemutusan hubungan kerja menurut Mr. Molenaar mengatakan bahwa :

“ Hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dan buruh, dan buruh dengan pengusaha “. Serta pendapat dari Prof. Imam Soepomo mengatakan bahwa : “ Hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja dengan orang dengan menerima upah. “

Setelah memperhatikan ketentuan serta fakta hukum diatas serta sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka Pengadilan Negeri Semarang berpendapat bahwa permintaan penggugat agar menyatakan perbuatan tergugat tentang ketenagakerjaan (PHK Sepihak pengupahan)

adalah tidak berdasarkan hukum dan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2021/PN SMG

a. Kasus

Kasus perdata tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut merupakan salah satu perbuatan yang melawan hukum, dan kasus tersebut telah diputuskan serta selesai pada hari dan tanggal Senin, 20 September 2021 dengan Majelis Hakim didampingi oleh Hakim Ad-Hoc, Panitera Pengganti, serta dihadiri kuasa penggugat dan kuasa tergugat.

b. Gugatan Tergugat

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 24 Mei 2021 yang dilampiri anjuran dan risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 03 Juni 2021 dalam Register Nomor : 66/Pdt.Sus.PHI/2021/PN.SMG, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

A. POKOK PERKARA

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan/buruh PT. Duta Sumpit Indonesia.
2. Bahwa Penggugat bekerja di PT. Duta Sumpit Indonesia sebagai karyawan tetap.
3. Bahwa Penggugat telah bekerja di PT. Duta Sumpit Indonesia di bagian produksi sejak :

Hani Manirudin sejak tanggal 12 September 2003

Maryati sejak tanggal 11 September 2012

Supriyati sejak tanggal 3 Maret 1998

MuhamMad Najib sejak tanggal 12 Juni 2017

Rokhaniah sejak tanggal 11 Juni 2017

4. Bahwa upah terakhir para Penggugat sesuai UMK Temanggung tahun 2020 yaitu sebesar Rp 1.825.200,- (satu juta delapan ratus dua puluh lima ribu dua ratus rupiah) dan dibayarkan oleh Tergugat kepada penggugat terakhir upah sampai tanggal 12 Februari 2020
5. Bahwa para Penggugat selama bekerja di PT. Duta Sumpit Indonesia telah menunjukkan prestasi, dedikasi dan loyalitas yang baik terhadap perusahaan.
6. Bahwa para Penggugat dirumahkan sejak tanggal 13 Februari 2020 dengan alasan perusahaan berhenti berproduksi karena pandemi covid 19.
7. Bahwa status hubungan kerja para Penggugat adalah sebagai karyawan tetap.
8. Bahwa Penggugat dengan Tergugat telah berkali-kali melakukan perundingan dan Tergugat berjanji akan membayar upah para Penggugat selama dirumahkan tetapi hal tersebut tidak pernah direalisasikan oleh Tergugat.
9. Bahwa Penggugat dan Tergugat telah melakukan perundingan Bipartit tanggal 3 Desember 2020 tetapi tidak menghasilkan kesepakatan apapun.

10. Bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan permohonan Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung dan dilakukan Bipartit diDisnaker Kabupaten Temanggung dilanjutkan dengan Mediasi.
11. Bahwa Penggugat menolak anjuran Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung.
12. Bahwa perbuatan Tergugat yang tidak membayar upah para Penggugat telah melanggar SK Gubernur Jawa Tengah no 560/58 tahun 2019 tentang UMK Jawa Tengah tahun 2020 dan SK Gubernur Jawa Tengah no 561/58 tahun 2020 tentang UMK Jawa Tengah tahun 2021
13. Bahwa perbuatan Tergugat yang tidak membayar upah para Penggugat selama dirumahkan juga melanggar UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 95.
14. Bahwa Penggugat menganggap perbuatan Tergugat yang tidak membayar upah para Penggugat melanggar Peraturan Pemerintah (PP) no 78 tahun 2015 ,sehingga Penggugat tidak mendapatkan haknya sebesar (dengan rincian) :

Upah bulan Februari 2020 sebesar 50% UMK (Rp. 1.825.200,.)=
Rp.912.600,.

Upah bulan Maret - Desember 2020 (10 x Rp. 1.825.200,.) = Rp.
18.252.000,.

Upah bulan Januari -April 2021 (4 x Rp. 1.885.000,.) =Rp. 7.540.000,.

THR tahun 2021 =Rp. 1.885.000,. x 5 =Rp. 28.589.600,.

Total = Rp. 142.948.000,.

d. Amar Putusan

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang telah
3. bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Para Penggugat selama dirumahkan sebesar Rp 142.948.000,- (seratus empat puluh dua juta sembilan ratus empat puluh delapan ribu rupiah) atau Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono)

e. Dasar - Dasar Hukum Penolakan Hakim Tentang Gugatan Para Penggugat

Bahwa dalam gugatan Para Penggugat adalah tentang upah selama dirumahkan (diliburkan) karena dampak pandemi covid-19, maka terhadap penulisan dalil posita dan petitum hanya mencantumkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan saja, namun demikian tidak perlu sampai berakibat hukum gugatan dinyatakan kabur (Obscuur Libel), dengan demikian Majelis Hakim hanya akan memeriksa dan memutus perkara a quo gugatan tentang upah Para Penggugat dirumahkan (diliburkan) sejak 13 Februari 2020 apakah sudah dibayarkan oleh Tergugat.

Bahwa dalam perkara pekerja/buruh dirumahkan akibat pandemi covid-19 apabila perusahaan tidak mampu membayar upah penuh kepada buruh harus dilakukan penyimpangan terhadap Pasal 93 ayat (2) huruf f

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu dengan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor M/3/HK.04/III/2020 tanggal 17 Maret 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 yaitu dilakukan perundingan untuk dicapai kesepakatan yang meliputi jangka waktu kesepakatan dan besaran upah selama dirumahkan, memperhatikan Pasal 88 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturanperaturan lain yang bersangkutan.

1. Upaya Hukum Akibat Putusan Jika Dirasa Tidak Memberikan Keadilan Kepada Karyawan Yang Telah di PHK

Upaya hukum merupakan upaya yang diberikan oleh undang-undang kepada seseorang atau badan hukum untuk hal tertentu untuk melawan putusan hakim sebagai tempat bagi pihak-pihak yang tidak puas dengan putusan hakim yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang diinginkan, tidak memenuhi rasa keadilan, karena hakim juga seorang manusia yang dapat melakukan kesalahan/kekhilafan sehingga salah memutuskan atau memihak salah satu pihak. Macam Upaya Hukum :

Upaya hukum dibedakan antara upaya hukum terhadap upaya hukum biasa dengan upaya hukum luar biasa.

1. Upaya hukum biasa

Merupakan upaya hukum yang digunakan untuk putusan yang belum

berkekuatan hukum tetap. Upaya ini mencakup:

- a. Perlawanan/verzet
- b. Banding
- c. Kasasi

Pada dasarnya menanggihkan eksekusi. Dengan pengecualian yaitu apabila putusan tersebut telah dijatuhkan dengan ketentuan dapat dilaksanakan terlebih dahulu atau *uitvoerbaar bij voorraad* dalam pasal 180 ayat (1) HIR jadi meskipun dilakukan upaya hukum, tetap saja eksekusi berjalan terus.

2. Upaya hukum luar biasa

Dilakukan terhadap putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan pada dasarnya upaya hukum ini tidak menanggihkan eksekusi.

Mencakup :

- a. Peninjauan kembali (*request civil*)
- b. Perlawanan pihak ketiga (*denderverzet*) terhadap sita eksekutorial

3. Upaya Hukum Biasa: Perlawanan/verzet

Suatu upaya hukum terhadap putusan di luar hadirnya tergugat (putusan *verstek*). Dasar hukum *verzet* dapat dilihat di dalam pasal 129 HIR. *Verzet* dapat dilakukan dalam tempo/tenggang waktu 14 hari (termasuk hari libur) setelah putusan *verstek* diberitahukan atau disampaikan kepada tergugat karena tergugat tidak hadir.

Syarat *verzet* adalah (pasal 129 ayat (1) HIR):

- a. keluarnya putusan *verstek*

b. jangka waktu untuk mengajukan perlawanan adalah tidak boleh lewat dari 14 hari dan jika ada eksekusi tidak boleh lebih dari 8 hari; dan

c. verzet dimasukan dan diajukan kepada Ketua Pengadilan Negeri di wilayah hukum dimana penggugat mengajukan gugatannya.

4. Upaya Hukum Biasa: Banding

Adalah upaya hukum yang dilakukan apabila salah satu pihak tidak puas terhadap putusan Pengadilan Negeri. Dasar hukumnya adalah UU No 4/2004 tentang Perubahan Atas Undang-undang Pokok Kekuasaan dan UU No 20/1947 tentang Peradilan Ulangan. Permohonan banding harus diajukan kepada panitera Pengadilan Negeri yang menjatuhkan putusan (pasal 7 UU No 20/1947).

Urutan banding menurut pasal 21 UU No 4/2004 jo. pasal 9 UU No 20/1947 mencabut ketentuan pasal 188-194 HIR, yaitu:

- a. ada pernyataan ingin banding
- b. panitera membuat akta banding
- c. dicatat dalam register induk perkara
- d. pernyataan banding harus sudah diterima oleh terbanding paling lama 14 hari sesudah pernyataan banding tersebut dibuat.
- e. pembeding dapat membuat memori banding, terbanding dapat mengajukan kontra memori banding.

5. Upaya Hukum Biasa: Kasasi

Menurut pasal 29 dan 30 UU No 14/1985 jo. UU No 5/2004 kasasi

adalah pembatalan putusan atas penetapan pengadilan dari semua lingkungan peradilan dalam tingkat peradilan akhir.

Putusan yang diajukan dalam putusan kasasi adalah putusan banding. Alasan yang dipergunakan dalam permohonan kasasi yang ditentukan dalam pasal 30 UU No 14/1985 jo. UU No 5/2004 adalah:

- a. tidak berwenang (baik kewenangan absolut maupun relatif) untuk melampaui batas wewenang;
- b. salah menerapkan/melanggar hukum yang berlaku;
- c. lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian dengan batalnya putusan yang bersangkutan

6. Upaya Hukum Luar Biasa: Peninjauan Kembali

Apabila terdapat hal-hal atau keadaan-keadaan yang ditentukan dengan undang-undang, terhadap putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap dapat dimintakan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung dalam perkara perdata dan pidana oleh pihak-pihak yang berkementingan. Pasal 66-77 UU no 14/1985 jo. UU no 5/2000

Alasan-alasan peninjauan kembali menurut pasal 67 UU no 14/1985 jo. UU no 5/2004, yaitu:

- a. ada novum atau bukti baru yang diketahui setelah perkaranya diputus yang didasarkan pada bukti-bukti yang kemudian oleh hakim pidana yang dinyatakan palsu;
- b. apabila setelah perkara diputus, ditemukan surat-surat bukti yang

bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemu-

c. apabila telah dikabulkan suatu hal yang tidak dituntut/lebih daripada yang dituntut;

d. apabila mengenai sesuatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimbangkan sebab-sebabnya;

e. apabila dalam satu putusan terdapat suatu kekhilafan hakim/suatu kekeliruan yang nyata. Tenggang waktu pengajuan 180 hari setelah putusan berkekuatan hukum tetap. (pasal 69 UU 14/1985). Mahkamah

Agung memutus permohonan peninjauan kembali pada tingkat pertama dan terakhir (pasal 70 UU no 14/1985).6. Upaya Hukum Luar Biasa:

Peninjauan Kembali Apabila terdapat hal-hal atau keadaan-keadaan yang ditentukan dengan undang-undang, terhadap putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap dapat dimintakan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung dalam perkara perdata dan pidana oleh pihak-pihak yang berkementingan. (pasal 66-77 UU no 14/1985 jo. UU no 5/2004)

Alasan-alasan peninjauan kembali menurut pasal 67 UU no 14/1985 jo. UU no 5/2004, yaitu:

a. ada novum atau bukti baru yang diketahui setelah perkaranya diputus yang didasarkan pada bukti-bukti yang kemudian oleh hakim pidana yang dinyatakan palsu;

b. apabila setelah perkara diputus, ditemukan surat-surat bukti yang

bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemu;sn;

c. apabila telah dikabulkan suatu hal yang tidak dituntut/lebih daripada yang dituntut;

d. apabila mengenai sesuatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimbangkan sebab-sebabnya;

e. apabila dalam satu putusan terdapat suatu kekhilafan hakim/suatu kekeliruan yang nyata.

Tenggang waktu pengajuan 180 hari setelah putusan berkekuatan hukum tetap. (pasal 69 UU 14/1985). Mahkamah Agung memutus permohonan peninjauan kembali pada tingkat pertama dan terakhir (pasal 70 UU no 14/1985).

7. Upaya Hukum Luar Biasa: Denderverzet

Terjadi apabila dalam suatu putusan pengadilan merugikan kepentingan dari pihak ketiga, maka pihak ketiga tersebut dapat mengajukan perlawanan terhadap putusan tersebut. Dasar hukumnya adalah 378-384 Rv dan pasal 195 (6) HIR.

Dikatakan sebagai upaya hukum luar biasa karena pada dasarnya suatu putusan hanya mengikat pihak yang berperkara saja (pihak penggugat dan tergugat) dan tidak mengikat pihak ketiga (tapi dalam hal ini, hasil putusan akan mengikat orang lain/pihak ketiga, oleh sebab itu dikatakan luar biasa).

Denderverzet diajukan ke Pengadilan Negeri yang memutus perkara

tersebut pada tingkat pertama. Penyelesaian perkara PHK secara sepihak juga dijelaskan dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Aturan ini dipertegas dalam pasal 5 yang menyatakan bahwa:

“Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.” Jika masalah PHK ini sudah pernah diselesaikan melalui jalur hukum yang tersedia saat itu (mekanisme putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) atau putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) berdasarkan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta dan sudah ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, maka Anda tidak dapat memperkarakannya kembali. Sebelumnya, juga harus melihat terlebih dahulu ketentuan mengenai daluarsa pengajuan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengaturan mengenai tenggang waktu (daluarsa) pengajuan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat kita temui dalam Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”) yang berbunyi:

“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.”

Selain itu, diatur juga dalam Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”) yang berbunyi:

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”

B. Pembahasan

Berdasarkan penelitian di atas bahwa dalam kasus ini gugatan penggugat dinyatakan kabur (Obscur Libel) serta berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman, menyebutkan “hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat

“ juncto Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tegas mewajibkan hakim untuk “ dalam mengambil putusan, majelis hakim mempertimbangkan hukum, peraturan yang ada, kebiasaan, dan keadilan “Artinya seorang hakim harus memiliki kemampuan dan keaktifan untuk menemukan hukum (Recht Vinding).

Dari permasalahan di atas dapat dipelajari juga bahwa pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi 2 legal dan tidak legal yaitu :

a. Pemutusan yang legal

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu dengan cara merundingkan terlebih dahulu antara kedua belah pihak, jika hasil akhir PHK adalah tetap dilaksanakan, maka dapat diajukan permohonan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, atau biasa disebut dengan pengadilan industrial disertai dengan alasan mengapa PHK tersebut dilakukan. Jika terjadi PHK, maka perusahaan juga wajib membayarkan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian yang seharusnya diterima oleh karyawan yang telah di phk.

b. Pemutusan yang tidak legal atau ilegal

Sesuai dengan ketentuan pasal 153 ayat (1) UU Cipta Kerja No. 11/2020 menyebut: Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus.

2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
4. Pekerja menikah.
5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
6. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan.
7. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
8. Pekerja yang mengadakan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan.
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Seperti yang sedang dibahas dalam kasus ini juga tentang permasalahan upah tenaga kerja yang telah di phk, bahwa perhitungan pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak, jika dilihat dari Pasal 156 UU Nomor 13 Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 2 yaitu sebagai berikut :

1. Masa kerja kurang dari satu tahun, satu bulan upah.
2. Masa kerja satu tahun atau lebih tetapi kurang dari dua tahun, dua bulan upah.
3. Masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari tiga tahun, tiga bulan upah.
4. Masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun, empat bulan upah.
5. Masa kerja empat tahun atau lebih tetapi kurang dari lima tahun, lima bulan upah.
6. Masa kerja lima tahun atau lebih, tetapi kurang dari enam tahun, enam bulan upah.
7. Masa kerja enam atau lebih, tetapi kurang dari delapan tahun, tujuh bulan upah.
8. Masa kerja tujuh tahun atau lebih, tetapi kurang dari delapan tahun, delapan bulan upah.
9. Masa kerja delapan tahun atau lebih, sembilan bulan upah.

Dengan demikian menurut penulis pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang terjadi di perusahaan tersebut disebabkan karena :

- a. Dampak dari pandemi covid-19 yang mengakibatkan semua karyawan di perusahaan tersebut di rumahkan.
- b. Karyawan perusahaan tersebut dirumahkan karena perusahaan kesulitan export.
- c. Bahwa perusahaan tersebut sekarang sudah tidak beroperasi lagi tahun 2021.
- d. Karyawan tersebut tidak bekerja di perusahaan setelah ada papan pengumuman di pintu masuk perusahaan.
- e. Gugatan para penggugat kabur atau tidak jelas serta gugatan tersebut tidak berdasar hukum.

Dalam perkara mengenai upah juga telah di atur di dalam PP 36 tahun 2021 menyebutkan bahwa Pengupahan adalah kebijakan pemerintah untuk mengatur isu-isu strategis mengenai bentuk Upah, Upah bagi Pekerja/Buruh, Upah minimum dan Upah bagi Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil. Upah juga didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang terlampir pada BAB I sampai BAB IV dalam menjawab mengenai rumusan masalah: apakah pemutusan hubungan kerja dalam putusan kasus PT. Duta Sumpit Indonesia dengan nomor registrasi 66/Pdt. SUS. PHI/2022/PN SMG berdasar pada Undang-Undang Tenaga Kerja? Apakah putusan tersebut memberikan keadilan kepada karyawan yang telah di PHK? maka dapat disimpulkan bahwa pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan dikarenakan beberapa hal bahwa dalam gugatan para penggugat kurang lengkap serta penulisan dalil posita dan petitum hanya menyantumkan peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan saja. Maka hakim Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard.*)

B. Saran

Berdasarkan Kesimpulan diatas maka disarankan sebagai berikut :

1. Kepada Pelaku Bisnis, hendaknya memahami peraturan-peraturan tentang phk dan tetap berpaku pada perjanjian pekerja yang telah disepakati agar tidak terjadi suatu permasalahan dikemudian hari.

2. Bagi Penegak Hukum, hendaknya Majelis hakim lebih responsif dalam memutus sengketa perdata phk sepihak, perlu mempertimbangkan kondisi konkrit dari peristiwa hukum yang terjadi. Sehingga, dalam menjatuhkan putusan terhadap sengketa perdata phk sepihak dengan seadil-adilnya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah di revisi penerbit*, Restu Agung,
- Asmana, Abi, 2015, *Definisi Hukum Perburuhan Menurut Para Ahli*,
- Asofa, Burhan, 2001, *Metode Penelitian Hukum, Jakarta* (Rineka Cipta).
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta*, 2009.
- Azhar, Muhamad (2015), *Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Universitas Diponegoro.
- Dalam Margaret M. Paloma, *Contemporary Sociological Theory*, diterjemahkan; tim penerjemah Yaso gama, sosiologi kontemporer, CV. Rajawali, Yogyakarta.
- Daniel Bell, *the coming of post-industrial society; A Venture in Social Forcecasting, Basic Books*, New York, 1973;
- Edi Suharto, *Peta dan dinamika welfare state di beberapa negara; pelajaran apa yang bisa dipertik untuk membangun Indonesia, Makalah disampaikan pada seminar “ Mengkaji ulang relevansi welfare state dan terobosan melalui desentralisasi-otonomi di Indonesia”*, Institute for Research and Empowerment (IRE) Yogyakarta dari perkumpulan prakarsa Jakarta, Bertempat di Wisma MM. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 25 Juli 2006
- F. Isywar, *Ilmu Politik*, Alumni, Bandung, 1985, .
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- G. Kartan Sapoetra dan RG Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung.
- Gamer , Bryan A (ed), *Black's Law Dictionary, Eight Edition, A Tomson Busines*, 2004.
- Hakim, Abdul, *Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, PT.Citra Aditya Bakti, 2009
- Halim A Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab, Cet II*, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003
- Husni Lalu, *Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Rajawali Pers.

- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Djambatan, Bandung, 1983.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, 1985.
- J.T.C. Simorangkir, 1983, *Mula Hukum*, Bandung, Binacipta,.
- Khakim, Abdul, S.H.,M.HUM, *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pasca berlakunya UU Ciptaker*,Buku 1,PT. Citra Aditya Bakti,Bandung,2022,
- Khakim, Abdul, S.H., M.Hum., *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta,2003.
- M.G. Rood, *Perjanjian Kerja, Bahan Penataran Hukum Perburuhan*, FH. Unpad, Bandung, 7-19 Agustus 1989.
- R. Cecep Eka Pramana, *Kearifan Lokal Masyarakat Baduy Dalam Mitigasi Bencana*, Wedamata Widya Sastra, Jakarta, 2010,.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*,PT. Pradnya Paramita, Jakarta 2007.
- Mohammad Ilyas, S.H., 2018, “*Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* “. Jurnal Ius Constituendum, Tahun 2018, Vol. 3 No 1.
- Mohd, Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, Sarana Bhakti Persada, 2009.
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003.
- Muhammad Syaifudin, dkk, *Hukum Perceraian* , Sinar Grafika, Cetakan Kedua, Jakarta, 2014, .
- N.E. Algra en K. Van Duyvendijk,Rechtsaangvang, H.D. *Tjeenk Wilink, Alphen aan der Rijn*;
 Dalam Terjemahan :
- Nawawi, Hadari,1993.*metode penelitian bidang sosial*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

- Pangabean H.P, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jala Permata, Jakarta,2007.
- R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia*, Dian Rakyat, Jakarta, 1981.
- R.F.Wibowo, dan R. Herawati, *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) Secara Sepihak*, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol.3, no.1,pp.109-120,FH Undip, 2021.
- Ronny Harnitijo *dalam buku Ishaq, Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi*, Tesis Serta Disertasi, (Bandung: Alfabeta,2017.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Setiono, *Rule Of Law (Supermasi Hukum)*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program
- Simanjuntak, Payaman J, (2011), *Manajemen Hubungan Industrial*, Depok: Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, ISBN 9789792452983.
- Slamet Sutrisno, *filsafat dan ideologi pancasila*, penerbit Andi, yogyakarta, 2006, h.45
- Soepomo dan Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* ,Djambatan, Jakarta, 1975.
- Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promo Sindo, Jakarta, 2008, .
- Sudibyjo Aji N.B dan Mario Septian A.P, *Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang*, Jurnal Studi Manajemen, Tahun 2015, Vol.9, No.2
- Sugiyono.2011.*metode penelitian kualitatif*,
- Tuti Rastuti, Op. Cit., h.7
- Tuti Rastuti, *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2015.
- Ugo dan Pujio, *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial Tatacara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Yani , Ahmad & Widjaja, Gunawan, *Perseroan Terbatas (Seri Hukum Bisnis)*, PT. Raja Grafinda Perkasa, Jakarta, 2000, h.29

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta, Raja Grafindo, 2013.

Zulkarnain Ibrahim, 2013, *Hukum Pengupahan Yang Berkeadilan Substansif (kajian teoritis terhadap teori upah teladan)*, Jurnal masalah-masalah hukum, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2013.

Zulkarnain Ibrahim, *Hukum Pengupahan Indonesia Berkeadilan Substansif*, Unsri Press, Palembang, 2014.

WEBSITE

4 Prinsip PHK Menurut UU Cipta Kerja, diakses dari :

<https://www.hukumonline.com/berita/a/4-prinsip-phk-menurut-uu-cipta-kerja-lt624281128ebf7>

/, pada tanggal 19 Juli 2022

<http://legalstudies71.blogspot.com/2015/09/definisi-hukum-perburuhan-menurut-para.html>

Elvira Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan-Ketahui Hukumnya, diakses dari :

<https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law> pada tanggal 19 Juli 2022

<http://digilib.unila.ac.id/625/13/BAB%2011.pdf>, diakses pada 28 juli 2022

https://www.academia.edu/24515575/Makalah_PHK_pemutusan_hubungan_kerja_Tugas_MSDM

diakses pada 25 juli 2022

Sayud, 2010, dalam: <https://sayuberbagi.wordpress.com/2010/04/23/studi-kepustakaan/> diakses

tanggal 25 juli 2022

Survei karena covid-19 35% pekerja indonesia di PHK, di akses dari :

<https://www.cnbcindonesia.com/news/2020100745144-4-192535/survei-karena-covid-19-35-p>

<ekerja-di-indonesia-kena-phk> pada tanggal 18 Juli 2022

UNDANG- UNDANG

Indonesia, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Fustaka Indonesia, Jakarta, 1995,

Konvensi ILO Nomor 81 Tentang Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan

Pasal 61 UU No.13 Tahun 2003

Putusan pengadilan negeri semarang, putusan nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2021/PN SMG

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan