

BAB II

**TINJAUAN TEORI TENTANG KETENAGAKERJAAN, PERS,
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, DAN PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

A. Ketenagakerjaan Pada Umumnya

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam pasal 1 angka 1 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, penulis berpendapat bahwa istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah hukum perburuhan.

Berdasarkan uraian tersebut bila dicermati, hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur berikut:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan.
- c. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- d. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh, dan sebagainya.

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan:

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

Hendaknya perlu diingat pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit dan sederhana. Kenyataan dalam praktik sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya

perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) bila ada pihak-pihak yang dirugikan.

2. Pengertian Tenaga Kerja/Buruh

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I 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.¹⁵ Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis Payaman J Simanjuntak, bahwa pengertian tenaga kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.¹⁶

¹⁵ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan (vol 17 no 6, 2011), hlm. 708.

¹⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.15.

Adapun Pekerja dapat diartikan sebagai buruh yang mana arti buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.¹⁷

Selain itu yang setara dengan pekerja atau buruh adalah ada istilah lain yang dapat diartikan sebagai berikut :

1. Kuli adalah orang yang bekerja pada orang lain sebagai pesuruh dan cenderung lebih besar porsi pekerjaan yang harus diselesaikan jika dibandingkan upah yang diterimanya dari majikan.
2. Pembantu adalah orang bekerja pada orang lain dengan segala kelemahannya dan kesederhanaannya dan cenderung sebagai pembantu rumah tangga. Walaupun pada dasarnya sebutan pembantu itu dapat mencakup pengertian yang luas, mulai dari pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang bernilai sederhana di mata masyarakat sampai dengan pekerjaan yang cukup bergengsi misalnya Pembantu Rektor, Pembantu Dekan dan sebagainya.
3. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. Karyawan adalah orang bekerja pada perusahaan perkebunan dan sudah dihitung sebagai tenaga tetap.
5. Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan. Misalnya tenaga kerani pada kantor perusahaan perkebunan.

¹⁷ C.S.T, Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka Jakarta, 2006, hlm. 317.

6. Pegawai adalah orang bekerja di kantor-kantor, baik di instansi pemerintah maupun pada badan-badan usaha swasta.
7. Pramu bakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, contohnya orang yang bekerja sebagai tukang sapu kantor.

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.¹⁸

Imam Soepomo menyebutkan istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang sangat luas, yaitu meliputi semua yang mampu dan diperbolehkan melakukan pekerjaan baik yang sudah punya pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai pekerja maupun yang tidak atau belum punya pekerjaan.¹⁹

- a. Menurut Wibowo, syarat pekerja dapat dibagi menjadi empat aspek berikut²⁰:

¹⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermasa, Jakarta, 1987, hlm 36

¹⁹ *Ibid*, hlm 47

²⁰ Wibowo, *Kinerja Karyawan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, hlm 87

- b. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas
- c. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan
- d. Waktu kerja, menerangkan tentang jumlah kehadiran, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut
- e. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat dari teman sekerjanya.

3. Asas-asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Menurut Manulang, tujuan hukum ketenagakerjaan ialah:

- a. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;

b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Butir (a) lebih menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Adapun butir (b) dilatarbelakangi adanya pengalaman selama ini yang sering kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja atau buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.

Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.²¹

Untuk dapat melaksanakan tujuan di bidang ketenagakerjaan itu, berdasarkan ketentuan pasal 7 UU No.13 tahun 2003 ditetapkanlah perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan,yaitu :

²¹ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 7-8.

1. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
2. Perencanaan tenaga kerja meliputi ;
 - a. Perencanaan tenagakerjaan makro
 - b. Perencanaan tenaga kerja mikro
3. Dalam menyusun kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana yang di maksud ayat (1).

Selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 8 UU No.13 tahun 2003 yaitu :

1. Perencanaan ketenagakerjaan di susun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang di antara lain meliputi :
 - a. Penduduk dan tenaga kerja
 - b. Kesempatan kerja
 - 1) Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja
 - 2) Produktifitas tenaga kerja
 - 3) Hubungan industrial
 - 4) Kondisi lingkungan kerja
 - 5) Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja
 - 6) Jaminan sosial tenaga kerja
2. Informasi ketenagakerjaan sebagaimana yang di maksud dalam ayat (1) diperoleh dari semua pihak terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.

3. Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagai mana yang di sebut dalam ayat (1) di atur dengan peraturan pemerintah.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Pembangunan ketenagakerjaan di lakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.²²

4. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan perubahan dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Undang-undang Ketenagakerjaan ini disahkan pada tanggal 25 Maret 2003 dan telah menghapus 15 Peraturan Perundang-Undangan, yaitu 9 (Sembilan) Undang-Undang dan 6 (enam) Peraturan Perundang-Undangan. Undang-Undang yang telah dihapus ialah:

- a. Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 yang telah diberlakukan untuk seluruh Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951
- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan

²² Abdul Khakim, Op. Cit, hlm. 6-7.

- c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing
- d. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 Tentang Wajib Kerja Sarjana
- e. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1963 Tentang Pencegahan Pemogokan dan/Penutupan (Lock Out) di Perusahaan, Jawatan-Jawatan Yang Vital
- f. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja
- g. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan
- h. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997
- i. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998

Sedangkan 6 (enam) Peraturan Perundang-Undangan yang dihapus adalah sebagai berikut:

- a. Ordonansi Tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Negeri (*Staatblad* Tahun 1887 Nomor 8)
- b. Ordonansi Tanggal 17 Desember 1925, Peraturan Tentang Pembatasan Kerja Anak dan Wanita Pada Malam Hati (*Staatblad* Tahun 1925 Nomor 647)
- c. Ordonansi Tahun 1926, Peraturan Mengenai Kerja Anak-Anak dan Orang Muda diatas Kapal (*Staatblad* Tahun 1926 Nomor 87)

- d. Ordonansi Tanggal 4 Mei 1936, Tentang Ordonansi Untuk Mengatur Kegiatan-Kegiatan Mencari Calon Pekerja (*Staatblad* Tahun 1936 Nomor 208)
- e. Ordonansi Tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Negeri (*Staatblad* Tahun 1939 Nomor 545)
- f. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949, Tentang Pembatasan Kerja Anak-Anak (*Staatblad* Tahun 1949 Nomor 8)

Peraturan Perundang-Undangan ini sebagian merupakan produk colonial yang sangat merugikan tenaga kerja Indonesia dengan menonjolkan perbedaan dan kepentingan, sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan keadaan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Tujuan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja
- d. Meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya

Berdasarkan pembahasan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat paradigma baru dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini serta banyaknya permasalahan-permasalahan yang

terjadi dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.²³

5. Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja

a. Hak-Hak Pengusaha Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan pada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak-hak pengusaha sebagai berikut :

- 1) Berhak mendapatkan kewajiban buruh yaitu menyelesaikan pekerjaannya sampai tanggal yang diperjanjikan (Pasal 162 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
- 2) Berhak memberhentikan atau memutuskan hubungan kerja kepada buruh jika terjadi perubahan status kepemilikan perusahaan (Pasal 163 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
- 3) Berhak memutuskan hubungan kerja jika dalam dua tahun terakhir perusahaan mengalami kerugian atau sedang efisiensi (Pasal 164 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
- 4) Berhak memutuskan hubungan kerja dikarenakan perusahaan pailit dan memberikan uang pesangon sebesar satu kali (Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
- 5) Berhak meminta ganti rugi kepada buruh, bila terjadi kerusakan dan kerugian baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh

²³ Sofi Sofiyah, "Hukum Ketenagakerjaan", Handout, hlm. 1-4.

karena kesengajaan atau kelalaiannya (Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981);

6) Berhak menjatuhkan denda atas pelanggaran sesuatu apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan (Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981);

7) Berhak memperhitungkan upah dengan:

- a) Denda, potongan dan anti rugi;
- b) Sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis;
- c) Uang muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan hutang buruh terhadap pengusaha, dengan ketentuan harus ada tanda bukti tertulis (Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981);

b. Kewajiban Pengusaha menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pengusaha atau majikan juga memiliki kewajiban yang harus dipenuhi. Adapun kewajiban pengusaha dan majikan adalah :

- 1) Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan nya.(Pasal 67 ayat 1 UU No 13 tahun 2003).

- 2) Pengusaha wajib memberikan/ menyediakan angkutan antar Jemput Bagi Pekerja /Buruh Perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00 (Pasal 76 (5) UU No.13 Tahun 2003);
- 3) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (Pasal 77 ayat (1) s.d (4) (UU Ketenagakerjaan);
- 4) Pengusaha wajib Memberi Waktu Istirahat Dan Cuti Kepada Pekerja/Buruh (Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- 5) Pengusaha Wajib memberikan Kesempatan Secukupnya Kepada Pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang diwajibkan Oleh Agamanya (Pasal 80 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- 6) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh Yang melakukan pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang Di wajib kan oleh agama nya (Pasal 80 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- 7) Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana di maksud pada ayat (2) Wajib membayar Upah kerja lembur (Pasal 85 (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- 8) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (Sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

- 9) Pengusaha Wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh;
- 10) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat sekurang-kurangnya 7(Tujuh) hari kerja (Pasal 148 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- 11) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (pasal 156 (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- 12) Dalam hal pekerja/buruh di tahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana bukan bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja,buruh yang menjadi tanggungannya. (Pasal 160 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- 13) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja ,buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana di maksud pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (4);
- 14) Untuk Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana di maksud dalam pasal 89 (Pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

- 15) Pengusaha Wajib Membayar Upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 91 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- 16) Kewajiban Pengusaha lainnya bisa dilihat dalam pasal 33 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

c. Hak Pekerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 merupakan Undang-Undang Tenaga Kerja yang mengatur hak-hak tenaga kerja, dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/ buruh untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh. Diatur dalam pasal 5 dan 6 yang merupakan sebagian dari hak dasar pekerja (hak dasar pertama dan kedua). Pasal 5 berbunyi sebagai berikut :

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

Kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tersebut tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Demikian juga pada Pasal 6 yang berbunyi :

“Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)
- 2) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 6)
- 3) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
- 4) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/ atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
- 5) Setiap pekerja/ buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).
- 6) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)
- 7) Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1))

- 8) Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1))
- 9) Setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1))
- 10) Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).

d. Kewajiban Pekerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

Kewajiban-kewajiban pekerja/buruh menurut Lalu Husni sebagai berikut :

- 1) Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah di sepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha/ majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.
- 2) Wajib menaati peraturan dan petunjuk dari pengusaha/ majikan aturan-aturan yang wajib ditaati tersebut Antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.
- 3) Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lainkejadian

yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul

- 4) Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.²⁴

B. Pers Pada Umumnya

1. Pengertian PERS

Berdasarkan Undang Undang tentang Pers No. 40 Tahun 1999, Pengertian Pers adalah lembaga sosial dan wahana komunikasi massa yang melaksanakan kegiatan jurnalistik meliputi mencari, memiliki, memperoleh, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi baik dalam bentuk tulisan, gambar, suara, gambar dan suara, serta data dan grafik maupun dalam bentuk lainnya dengan menggunakan media elektronik, media cetak dan segala jenis saluran yang tersedia.

Kata pers merupakan padanan dari kata press dalam bahasa Inggris yang juga berarti menekan atau mengepres. Jadi, secara harfiah kata pers atau press mengacu pada pengertian komunikasi yang dilakukan dengan perantara barang cetakan. Tetapi sekarang, kata pers atau press ini digunakan untuk merujuk

²⁴ Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm.72.

semua kegiatan jurnalistik, terutama kegiatan yang berhubungan dengan menghimpun berita, baik oleh wartawan media cetak maupun oleh wartawan media elektronik. Berdasarkan uraian tersebut, ada dua pengertian mengenai pers, yaitu pers dalam arti kata sempit dan pers dalam kata luas. Pers dalam arti kata sempit yaitu yang menyangkut kegiatan komunikasi yang hanya dilakukan dengan perantara barang cetakan. Sedangkan pers dalam arti kata luas ialah yang menyangkut kegiatan komunikasi, baik yang dilakukan dengan media cetak maupun media elektronik seperti radio, televisi maupun internet.²⁵

Radio dan televisi termasuk ke dalam lingkup pers, terlihat jika diadakan jumpa pers (*press conference*), yang meliput berita dalam pertemuan itu bukan hanya wartawan-wartawan surat kabar, majalah dan kantor berita, melainkan juga wartawan-wartawan radio dan televisi. Hal ini karena pada radio dan televisi terdapat kegiatan jurnalistik yang hasilnya terbentuk berita seperti yang dimuat dalam media surat kabar.²⁶

Menurut pasal 1 Undang – Undang No.40 Tahun 1999 tentang pers menyatakan bahwa “Pers adalah lembaga sosial dan wahana komunikasi massa yang melaksanakan kegiatan jurnalistik meliputi mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah dan menyampaikan informasi baik dalam bentuk tulisan, suara, gambar, serta data dan grafik maupun dalam bentuk lainnya dengan menggunakan media cetak, media elektronik, dan segala jenis saluran yang tersedia”.

²⁵ Edy Susanto, *Hukum Pers di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 19.

²⁶ Onong Uchyana Effendi, *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*, Remaja Rasdakarya, Cet, XVI, Bandung, 2002, hlm. 145.

Hikmat Kusumaningrat dan Purnama Kusumaningrat dalam bukunya, menjelaskan bahwa pers berasal dari kata Belanda pers yang artinya menekan atau mengepres. Kata pers adalah padanan press dalam bahasa Inggris. Berarti menekan atau mengepres. Dapat disimpulkan bahwa secara harfiah kata pers atau press mengacu pada pengertian komunikasi yang dilakukan dengan perantara barang cetakan.²⁷

Menurut pasal 3 Undang – Undang pers menentukan bahwa fungsi Pers ialah sebagai berikut :

- a. Pers Nasional mempunyai fungsi sebagai media informasi, pendidikan, hiburan, dan control sosial.
- b. Disamping fungsi – fungsi tersebut ayat (1), pers nasional dapat berfungsi sebagai lembaga ekonomi.

Fungsi utama dari pers pada umumnya disamping sebagai media kontrol sosial adalah untuk menjalin komunikasi serta sebagai media informasi baik bagi semua warga masyarakat maupun dengan pemerintah secara bertimbal balik. Fungsi pers Indonesia menekankan pada eksistensinya sebagai institusi kemasyarakatan baik dalam hubungannya secara personal antar sesama anggota masyarakat maupun dengan pemerintah sebagai institusi publik yang juga berkepentingan dengan pers.²⁸

- a. Menyebarluaskan informasi
- b. Melakukan kontrol sosial yang konstruktif

²⁷ Hikmat Kusumaningrat dan Purnama Kusumaningrat, *Jurnalistik, teori dan politik*, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012 ,hlm. 17.

²⁸ Samsul Wahidin, *Hukum Pers*, Pustaka Pelajar Yogyakarta, 2011,hlm.14.

- c. Menyalurkan aspirasi rakyat
- d. Meluaskan komunikasi sosial dan partisipasi masyarakat

2. Pengertian Jurnalis

Jurnalistik secara etimologi adalah suatu karya seni dalam hal membuat catatan tentang peristiwa sehari-hari. Karya seni tersebut memiliki nilai keindahan yang dapat menarik perhatian pembaca, pendengar dan pemirsa, sehingga dapat dinikmati dan dimanfaatkan untuk keperluan hidupnya. Jurnalistik berasal dari kata *journal* yang berarti catatan harian. Karena itu jurnalistik berarti catatan atau laporan harian yang disajikan untuk khalayak atau massa. Jurnalistik diartikan semacam kepandaian mengarang yang pokoknya adalah memberi kabar pada masyarakat dengan selekas-lekasnya agar tersiar seluas-luasnya. Dalam hubungan ini dapatlah dijelaskan bahwa jurnalistik kegiatannya adalah mengumpulkan, mengolah dan menyebarkan berita kepada khalayak seluas-luasnya dengan secepat-cepatnya. Sedangkan jurnalis adalah seorang yang melakukan kegiatan jurnalistik, yaitu orang yang secara teratur menuliskan berita berupa laporan dan dimuat di media massa secara teratur.

3. Dasar Hukum Pers

- a. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 UUD 1945

Undang-Undang Dasar menyatakan bahwa kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang. Pasal 28 F menyatakan bahwa setiap

orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia. Pasal 28 UUD 1945 mengamanatkan perlunya ditetapkan undang-undang sebagai produk hukum turunan guna lebih menjamin kemerdekaan berserikat, berkumpul, dan berinformasi. Dalam hal ini, pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang berkaitan dengan tata kelola informasi, antara lain UU No. 40 Tahun 1999 tentang Pers.

b. UU No. 40 Tahun 1999 tentang Pers

Pelaksanaan kemerdekaan pers diatur dalam Undang – Undang Nomor 40 tahun 1999 tentang Pers. Peraturan tersebut dibuat setelah Undang – Undang Nomor 11 Tahun 1966 tentang Ketentuan – Ketentuan Pokok Pers, sebagaimana telah diubah dengan Undang – Undang Nomor 4 Tahun 1967 tentang Penambahan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 1966 tentang Ketentuan – Ketentuan Pokok Pers, dan diubah dengan Undang – Undang Nomor 21 Tahun 1982 tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 11 Tahun 1966 tentang Ketentuan – Ketentuan Pokok Pers sudah tidak sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Undang – Undang Pers terdiri dari 10 bab dengan 21 pasal yang antara lain mengatur ketentuan umum sebagaimana termaktub dalam BAB I Pasal 1, BAB II mengenai asas, fungsi, hak, kewajiban dan peranan pers pada (Pasal 2, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 5, dan Pasal

6), BAB V Pasal 15 mengenai Dewan Pers, serta ketentuan pidana yang termaktub dalam BAB VIII pasal 18.

Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa Pers adalah lembaga sosial dan wahana komunikasi yang melaksanakan kegiatan jurnalistik meliputi mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi baik dalam bentuk tulisan, suara, gambar, suara dan gambar, serta data dan grafik maupun dalam bentuk lainnya dengan menggunakan media cetak, media elektronik, dan segala jenis saluran yang tersedia.

Pasal 2 menyatakan bahwa kemerdekaan Pers adalah salah satu wujud kedaulatan rakyat yang berasaskan prinsip-prinsip demokrasi, keadilan, dan supremasi hukum. Pasal 4 Ayat (1) menyatakan bahwa kemerdekaan pers dijamin sebagai hak asasi warga negara. Peraturan tentang pers yang berlaku sekarang ini adalah UU No. 40 Tahun 1999 yang telah disahkan pada tanggal 23 september 1999 dimuat dalam Lebaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 No. 166 memuat berbagai perubahan yang mendasar atas Undang-Undang pers sebelumnya. Hal itu dimaksudkan agar pers berfungsi maksimal sebagaimana diamanatkan oleh pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Fungsi yang maksimal tersebut diperlukan karena kemerdekaan pers adalah satu perwujudan kedaulatan rakyat dan merupakan unsur yang penting dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang demokratis.

4. Perlindungan Hukum Bagi Jurnalis

Apabila menelusuri berbagai literatur dan begitu pula dalam praktek maka akan diketahui, Menurut Asri Wijayanti :

“Perlindungan hukum pekerja tercantum di dalam suatu perjanjian kerja bersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha). Kemudian untuk dapat memperjelas perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja dapat dipisahkan antara lain :²⁹

1. Perlindungan hukum pekerja dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja yang berarti pemutusan hubungan belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur di dalam peraturan perundangundangan yaitu pekerja dalam pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja
Dimana setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja yaitu :
 - a. Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya
 - b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya.
 - c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

²⁹Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 175.

- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.”

Berbicara tentang perlindungan hukum, terlebih dahulu tentunya perlu diketahui pengertian/ definisi dari hukum itu sendiri. Perkataan, persepsi orang tentang hukum itu beraneka ragam, tergantung dari sudut mana mereka memandangnya. Kalangan hakim akan memandang pengertian hukum dari sudut pandang profesi mereka sebagai hakim, kalangan ilmuwan hukum akan memandang hukum itu dari sudut pandang profesi keilmuan mereka, rakyat akan memandang hukum dari sudut pandang mereka, dan sebagainya. Berkenaan dengan warga Negara, undang – undang dasar 1945 dalam pasal 27 (ayat 1), pasal 28 A, dan pasal 28 G (ayat 1) tersebut intinya adalah perlindungan hukum bagi warga Negara Indonesia, tak hanya itu dalam KUHP juga diatur mengenai perlindungan hukum bagi warga Negara Indonesia, yaitu perlindungan terhadap jiwa manusia, perlindungan terhadap tubuh manusia, perlindungan terhadap kebebasan tindak pidana manusia, perlindungan terhadap kehormatan manusia, dan perlindungan terhadap milik seseorang. 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.

Secara yuridis buruh/tenaga kerja memang bebas memilih dan menentukan nasibnya, bebas memilih dan menentukan pekerjaan yang

disukainya. Hal ini dapat dipahami karena prinsip di negara kita adalah : “tidak seorangpun boleh diperbudak, diperulur dan diperhamba”. Perbudakan dan perhambaan merupakan perbuatan yang melanggar hak asasi manusia. Namun secara sosiologis/kemasyarakatan buruh/tenaga kerja merupakan orang yang tidak bebas, karena ia terpaksa bekerja dan mengikuti majikannya/pengusahanya di mana ia berada. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia merupakan tenaga kerja yang tidak mempunyai bekal hidup yang berupa keahlian dan ketrampilan, selain tenaganya. Majikan/pengusaha yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja bahkan dapat dikatakan pengusahalah yang menentukan hidup dan matinya tenaga kerja. Dalam prakteknya baik secara jasmaniah dan rohaniah tenaga kerja merupakan pihak yang tidak bebas. Untuk melindungi tenaga kerja yang demikian tadi ada perlindungan yang diterapkan dengan cara :

1. Menetapkan peraturan dari penguasa/pemerintah yang bersifat heteronoom.
2. Menetapkan peraturan yang dibuat oleh pengusaha bersamasama dengan Serikat Pekerja yang disebut Perjanjian Kerja Bersama/PKB.
3. Menetapkan peraturan yang dibuat oleh pengusaha yang disebut peraturan perusahaan yang bersifat otonoom.

Dalam hal ini peraturan jenis kedua dan ketiga tidak boleh bertentangan dengan jenis pertama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sifat hukum ketenaga-kerjaan adalah :

1. Melindungi pihak yang lemah dan menempatkan mereka pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan.

2. Untuk mendapatkan keadaan sosial dalam lapangan perburuhan atau ketenagakerjaan yang pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas.

Perlindungan hukum dalam profesi jurnalistik (khususnya media cetak) sebenarnya berhubungan erat dengan dua kebutuhan dasar yaitu:

1. Terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja pers dengan segala kompleksitas permasalahannya;
2. Menyangkut perlindungan hukum terhadap masyarakat akibat arogansi pers.

Dua masalah ini idealnya diletakkan dalam perspektif bersamaan dan diimplementasikan dalam makna yang sama pula, sehingga sajian pers akan mencerminkan nilai keadilan dan perlindungan terhadap HAM. Jadi, tak semata menitikberatkan pada perlindungan terhadap para pekerja pers dengan menyampingkan perlindungan terhadap masyarakat. Sebenarnya banyak efek negatif langsung maupun tidak, yang harus ditanggung warga masyarakat akibat arogansi pers. Namun keadaan itu tak cukup menyadarkan kita, dan lebih banyak tertutup oleh aspek positif yang disampaikan pers. Yang dimaksud dengan perlindungan hukum, berkait dengan upaya penegakan hukum pers, diawali dengan terjadinya interaksi sosiologis antara pers dan masyarakat.

Wartawan dalam menjalankan profesinya memerlukan adanya suatu “Perlindungan hukum”, pasal 8 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers. Akan tetapi sekarang ini, bila diamati entah karena kurang saling mengerti, entah kurang penghargaan atau berburuk sangka terhadap wartawan, timbullah keadaan dimana wartawan merasa diri agak terbatas dalam gerak dan ruang

lingkupnya. Bahkan lebih beratnya lagi wartawan dikejar dan dibayangi oleh kegelisahan dan ketakutan dalam menjalankan tugasnya, Untuk itu sangat diperlukan sekali adanya suatu perlindungan hukum bagi wartawan yang menjalankan profesinya, khususnya. Perlindungan hukum yang dimaksud disini adalah adanya jaminan dari pemerintah dan atau masyarakat kepada wartawan dalam melaksanakan fungsi, hak, kewajiban, dan peranannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kebebasan seorang wartawan disini harus disertai dengan rasa tanggung jawab penuh dalam mencari informasi kebenaran akan suatu berita yang didasarkan pada fakta yang dibuat-buat oleh si wartawan.

PWI (Persatuan Wartawan Indonesia) adalah merupakan wadah dari lembaga organisasi bagi wartawan –wartawan yang ada. sebenarnya ada 4 organisasi wartawan yang ada, namun karena PWI (Persatuan Wartawan Indonesia) lebih eksis dan banyak dikenal oleh masyarakat. Pemberian perlindungan hukum bagi wartawan adalah salah satu wujud dari hak asasi manusia untuk mendapatkan perlindungan hukum. Peran PWI selain memberikan bantuan hukum kepada anggotanya dalam menjalankan profesi kewartawanannya, juga membantu perselisihan dengan manajemen media massa dimana tempatnya bekerja. Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawab dari Ketua Tim Pembelaan Wartawan yakni diantaranya :

1. Melaksanakan pemberian bantuan hukum kepada wartawan dalam kasus delik pers, baik pada tahap penyidikan maupun pada tahap persidangan di tingkat pengadilan negeri sampai dengan kasasi dan grasi,

2. Mewakili PWI (Persatuan Wartawan Indonesia) dalam menyelesaikan perselisihan antara wartawan dengan manajemen media tempatnya bekerja, termasuk pemberian bantuan hukum,
3. Mengkaji dan meneliti peraturan perundang-undangan yang menghambat tugas-tugas jurnalistik,
4. Membentuk kelompok kerja bantuan hukum yang bersifat permanen atau sementara dan mengusulkan pengangkatannya kepada ketua umum,
5. Melaksanakan hal-hal lain yang dilimpahkan oleh ketua umum kepadanya.

Dari hal diatas menunjukkan bahwa dengan adanya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 bahwa kemerdekaan pers yakni sebagai wujud kedaulatan rakyat yang berasaskan prinsip-prinsip demokrasi, keadilan dan supremasi hukum (Pasal 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999). Dalam hal ini wartawan yang menjalankan profesinya perlu mendapat perlindungan dari pemerintah dan atau masyarakat kepada wartawan dalam melaksanakan fungsi, hak, kewajiban, dan peranannya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yakni Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999, jadi wujud pelaksanaan perlindungan hukum bagi wartawan oleh Perusahaan Media Cetak adalah dengan adanya pemberian bantuan hukum yakni pengacara untuk mendampingi wartawan yang terkena kasus baik itu mendampingi pada saat di dalam pengadilan maupun diluar pengadilan. Namun selain memberikan perlindungan hukum bagi wartawannya, ada sanksi terhadap wartawan yang memuatberita tidak sesuai serta dianggap melanggar kode etik jurnalistik.

C. Pemutusan Hubungan Kerja Pada Umumnya

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Ketentuan Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Lalu Husni menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab.³⁰ Pengertian PHK di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Djumaldi menyatakan bahwa istilah PHK memberikan beberapa pengertian, yaitu:³¹

1. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati.
2. *Dismissal*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan.
3. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru seperti penggunaan robot atau mesin yang cukup dioperasikan satu atau dua orang untuk menggantikan pekerjaan sejumlah pekerja. Hal ini berdampak pada pengurangan pekerja.

³⁰ Lalu Husni, op. cit. hlm. 21.

³¹ F.X.Djumaldi, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 1999, hlm. 69.

4. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada pekerjanya. Berakhirnya hubungan kerja bagi buruh dari segala kesengsaraan. Menurut teori memang buruh berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam praktek mejikanlah yang mengakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak majikan.

PHK menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu:

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terusmenerus;
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja/buruh menikah;
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/ buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan tersebut diatas menurut Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimana dasar hukum tersebut mengatur bagaimana berakhirnya hubungan kerja.

3. Macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;

- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pihak perusahaan dapat saja melakukan PHK dalam berbagai kondisi seperti di bawah ini :

- a. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan . Yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapatkan 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 4, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perusahaan.

- b. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja

Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 154 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4.

- c. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun.

Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

Contoh : Seseorang pekerja dikatakan pensiun apabila sudah mencapai usia 55. Apabila seorang pekerja sudah mencapai usia 55 tahun maka secara otomatis dikategorikan pensiun walaupun masa kerjanya belum mencapai 25 tahun. Tetapi sebaliknya walaupun usianya belum mencapai 55 tahun tetapi lama masa kerja sudah mencapai 25 tahun berturut-turut di perusahaan yang sama maka pekerja tersebut dikategorikan pensiun. Apa pun kategori pensiunnya, pekerja tersebut berhak mendapat uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 4, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tetapi tidak berhak mendapat uang pisah.

d. Pekerja melakukan kesalahan berat

Kesalahan apa saja yang termasuk dalam kategori kesalahan berat seperti :

- 1) Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
- 2) Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- 3) Pekerja mabuk, minum - minuman keras, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat aktif lainnya, dilingkungan kerja;
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja;
- 6) Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang;
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara;
- 10) Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak sedang bagi pekerja yang tugas dan fungsi tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain memperoleh uang pengganti, juga diberikan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

- e. Pekerja ditahan pihak yang berwajib

Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja setelah 6 (enam) bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib

membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ditambah uang pengganti hak.

Untuk Pemutusan Hubungan Kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial tetapi apabila Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 (enam) bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

f. Perusahaan/perusahaan mengalami kerugian

Apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja.

Syaratnya adalah harus membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan dan uang pengganti hak.

g. Pekerja mangkir terus menerus

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan di alamatkan pada

alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan.

Pekerja yang di-PHK akibat mangkir, berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

h. Pekerja meninggal dunia

Hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/duda atau kalau tidak ada anak atau juga tidak ada keturunan garis lurus keatas/kebawah selama tidak diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.

i. Pekerja melakukan pelanggaran

Di dalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan didalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak.

Pelanggaran terhadap perjanjian yang ada tentunya ada sanksi yang berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada juga yang berupa surat

peringatan. Sedang untuk surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke I, ke II, sampai ke III. masing-masing berlakunya surat peringatan selama 6 bulan sehingga apabila pekerja sudah diberi peringatan sampai 3 kali berturut-turut dalam 6 bulan terhadap pelanggaran yang sama maka berdasarkan peraturan yang ada kecuali ditentukan lain yang ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, Perjanjian kerja Bersama, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan berkewajiban memberikan uang pesangon 1 dari ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.

j. Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan

Bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya karena alasan tersebut di atas maka :

1) Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya.

Pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 1 kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali sesuai pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.

2) Perusahaan tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya

Bagi pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapat uang pisah.

3) Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Efisiensi

Bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 4 tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Penyelesaian Hubungan Industrial

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 16, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Hubungan industrial tersebut harus diciptakan sedemikian rupa agar aman, harmonis, serasi dan sejalan, agar perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitasnya untuk meningkatkan

kesejahteraan semua pihak yang terkait atau berkepentingan terhadap perusahaan tersebut.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat Buruh dalam satu perusahaan (pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial).

Perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan pengertian diatas maka ada empat jenis perselisihan hubungan industrial yaitu:³²

- 1) Perselisihan hak tercantum dalam pasal 1 angka 2 UUPPHI menjelaskan bahwa, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan hak

³² Zaenal Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, hlm. 102.

ditentukan apabila di dalam suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan ada kesepakatan yang tidak dilaksanakan atau ketentuan normative yang tidak turut dilaksanakan dengan pertimbangan sepihak.

- 2) Perselisihan kepentingan dalam pasal 1 angka 3 UUPPHI adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sedangkan menurut Imam Soepomo, perselisihan kepentingan terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Perbedaan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan yakni, apabila perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, sedangkan perselisihan kepentingan adalah perubahan yang menyangkut pembuatan substansi hukum yang ada.³³
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan yang sama

³³ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 291.

karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat mengakibatkan pihak pengusaha atau majikan tidak membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang merupakan kewajiban dari pengusaha atau majikan yang harus diberikan kepada pekerja atau buruh. Akibat dari pengusaha yang tidak membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak maka pengusaha telah melanggar kemerdekaan pekerja yaitu menerima upah sebagai hak yang mendasar dari parah pekerja.

2. Dasar Hukum Penyelesaian Hubungan Industrial

Peraturan terkait yang menjadi dasar hukum yang dipakai dalam upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

- 1) Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
- 2) Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta;
- 3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU Hubungan Industrial);

- 5) Kepmenaker Nomor Kep. 15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerintarahan;
- 6) Peraturan Perusahaan yang berlaku;
- 7) Standar Kode Etik Karyawan yang berlaku;

3. Macam-macam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial ditempuh dalam 4 tahap yaitu:

1) Perundingan Bipartit

Berdasarkan pasal 3 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja / serikat buruh atau antara serikat pekerja / serikat buruh dan serikat pekerja / serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Perundingan Bipartit adalah perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dilaksanakan. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial.

2) Penyelesaian melalui konsoliasi

Penyelesaian konsiliasi dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan yang disebut sebagai konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, dimana konsiliator tersebut akan

menengahi pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai.

Jenis Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi antara lain untuk perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan dan perselisihan phk.

3) Penyelesaian melalui mediasi

Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004).

Proses mediasi dibantu oleh seorang mediator hubungan industrial, yang merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat – syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Apabila melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan maka dapat ditempuh hal-hal sebagai berikut:

- a) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis
- b) Anjuran tersebut harus disampaikan dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari sejak sidang mediasi pertama
- c) Para pihak harus memberikan jawaban kepada mediator atas anjuran tersebut yang isinya menerima atau menolak anjuran tersebut.

d) Dalam hal kedua belah pihak menyetujui anjuran tersebut maka mediator harus membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja dan didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial.

4) Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Dasar hukum dari pengadilan hubungan industrial diatur menurut pasal 55 sampai Pasal 60 UU No. 2 Tahun 2004, pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus ditingkat pertama perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta di tingkat pertama dan terakhir perselisihan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.³⁴

Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial di tempuh apabila penyelesaian melalui melalui bipartite, konsiliasi atau arbitrase dan mediasi tidak tercapai, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Dengan demikian penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial ini ditempuh sebagai alternatif terakhir sehingga secara hukum bukan merupakan kewajiban tetapi merupakan hak bagi para pihak.³⁵

³⁴ Zaeni Ashyadie, *Op. Cit.*, hlm. 126.

³⁵ Abdul Khakim, *Op.Cit.* hlm. 163.