

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

#### **A. Ketenagakerjaan Pada Umumnya**

##### **1. Pengertian Ketenagakerjaan.**

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 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 disbanding 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. 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.

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.<sup>29</sup> 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.<sup>30</sup>

### 3. Pengertian Pekerja/Buruh

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat 2 (dua) unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>31</sup> Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja, yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.<sup>32</sup> Sedangkan menurut Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13

---

<sup>29</sup>Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan; 2011.

<sup>30</sup>Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.15.

<sup>31</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT.Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm.13.

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm 14.

Tahun 2003 menyebutkan bahwa, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

#### 4. Pengertian Pengusaha

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

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

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh. Pekerja/buruh bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha

sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang yang mempekerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak

## 5. Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja

### a. Hak Pengusaha

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

- 1) Berhak mendapatkan kewajiban buruh yaitu menyelesaikan pekerjaannya sampai tanggal yang diperjanjikan (Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- 2) Berhak memberhentikan atau memutuskan hubungan kerja kepada buruh jika terjadi perubahan status kepemilikan perusahaan (Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- 3) Berhak memutuskan hubungan kerja jika dalam dua tahun terakhir perusahaan mengalami kerugian atau sedang efisiensi (Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- 4) Berhak memutuskan hubungan kerja dikarenakan perusahaan pailit dan memberikan uang pesangon sebesar satu kali (Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

b. Hak Pekerja

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))

c. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenagakerjanya<sup>33</sup>

1) Kewajiban memberikan istirahat atau cuti

Cuti adalah pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan secara teratur.

2) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja.

3) Kewajiban memberikan surat keterangan

Pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja).

---

<sup>33</sup> Darwan Prinst, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hlm.38.

#### 4) Kewajiban membayar upah

Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjaannya tepat waktu. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja dan dinyatakan atau dinilai dengan uang.<sup>34</sup>

#### d. Kewajiban Pekerja

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

---

<sup>34</sup> *Ibid*, hlm.47.

kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian 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<sup>35</sup>

## **B. Perjanjian Kerja Pada Hukum Perdata**

Istilah perjanjian merupakan terjemahan dari istilah dalam Bahasa Belanda yang terdapat dalam KUHPerdata yaitu *Overeenkomst*. Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Menurut Pasal 1313 KUHPerdata yang dimaksud dengan perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu) buruh atau pekerja

---

<sup>35</sup> Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm.72.

mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaannya dengan menerima upah.

#### 1. Perjanjian Untuk Melakukan Jasa.

Perjanjian untuk melakukan jasa tertentu merupakan salah satu jenis perjanjian bernama, yang pengaturannya telah diatur di dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) Bab VII A mulai dari Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1617. Pada perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, dimana pihak menghendaki pihak lainnya melakukan pekerjaan-pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan, untuk mana ia bersedia membayar upah sedangkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali diserahkan pada pihak lain, dan biasanya pihak yang lain itu adalah seorang yang ahli dalam melakukan pekerjaan tersebut dan untuk pekerjaan itu ia memasang tarif

#### 2. Perjanjian Hubungan Kerja.

Merupakan perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lainnya yaitu si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

#### 3. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.

Perjanjian dimana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> R.Subekti, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditya Bakrie, Bandung, 2014, hlm.57.

Selanjutnya untuk perjanjian pemborongan kerja menurut Pasal 1601 b KUHPerdata perjanjian pemborongan adalah perjanjian dengan mana pihak satu yaitu pemborong mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain yaitu yang memberi tugas dengan menerima suatu harga yang ditentukan. Jadi dalam perjanjian pemborongan hanya ada dua pihak yang terikat dalam perjanjian pemborongan yaitu pihak yang kesatu disebut pihak yang memborongkan atau prinsipal dan pihak kedua disebut pemborong atau rekanan, kontraktor. Perjanjian pemborongan diatur dalam Pasal 1604-1617 KUHPerdata dan peraturan-peraturan khusus yang dibuat pemerintah. Jadi dengan adanya perjanjian pemborongan selalu ada pihak-pihak yang terikat dalam perjanjian pemborongan, tetapi ada pihak-pihak lain secara tidak langsung terikat dengan adanya perjanjian pemborongan

### **C. Perjanjian Kerja Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

#### **1. Pengertian Perjanjian Kerja.**

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan penguaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak

#### **2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.**

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undnag Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan yang menentukan perjanjian kerja dibuat atas dasar.<sup>37</sup>

a. Kesepakatan dua belah pihak;

Kesepakatan dua belah pihak yang lazimnya disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

Bahwasannya kedua belah pihak sudah cakap dalam membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan Batasan umur yaitu 18 tahun, tertuang dalam Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

c. Adanya perjanjian yang diperjanjikan; dan

Perjanjian yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban

umum, kesusialaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Bahwa objek perjanjian harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis

---

<sup>37</sup> Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm.37.

pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya bahwa dapat dikatakan perjanjian tersebut sah. Apabila syarat pada poin a dan b tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin c dan d yang merupakan syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjiak, jika mana tidak dipenuhi maka perjanjian yang dibuat menjadi batal demi hukum.

Dengan perjanjian kerja maka akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berisi hak-hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak, demikian pula sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak yang lainnya.<sup>38</sup>

### 3. Macam-Macam Perjanjian Kerja.

Pada Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Jelas bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.

Adapun mengenai macam-macam perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi

---

<sup>38</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, hlm.39.

menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT).

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha. Perlindungan pekerja melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pemberi kerja yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pemberi kerja diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pemberi kerja juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat

untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pemberi kerja dilarang membayar upah di bawah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan intern perusahaan/instansi atau perjanjian kerja bersama.<sup>39</sup>

#### **D. Pemutusan Hubungan Kerja Pada Umumnya**

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.

Ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa:

---

<sup>39</sup> Sentosa Sembiring, *Op.Cit*, hlm.50.

“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<sup>40</sup>. 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.

PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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.

---

<sup>40</sup> Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 21.

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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- 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. 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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

## 2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam Hukum Ketenagakerjaan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu sebagai berikut :

- a. PHK oleh majikan atau pengusaha;

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh apabila melakukan kesalahan berat sebagaimana yang tertulis di dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Namun, Pasal tersebut sudah tidak berlaku lagi karena dalam putusan Mahkamah Konstitusi nomor 012/PUU-1/2003 dinyatakan mencabut ketentuan yang ada di dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan tersebut. Pencabutan pasal tersebut dilakukan karena melalui pertimbangannya Pasal tersebut telah bertentangan

dengan UUD 1945 dalam Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa seluruh warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu tanpa terkecuali. Sehingga berdasarkan ketentuan tersebut, diperlukan adanya penetapan dari lembaga yang berwenang terlebih dahulu terhadap perbuatan yang dilakukan oleh pekerja terkait melakukan kesalahan berat. Permohonan penetapan PHK wajib diajukan secara tertulis kepada PHI disertai keterangan alasan dasar pengajuan PHK tersebut<sup>41</sup>, dan disertai dengan pemberian Surat Pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja (SPPHK) kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans).

b. PHK oleh pekerja atau buruh;

Terdapat beberapa pengaturan terkait PHK oleh pekerja atau buruh yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 162 ayat (2) pekerja/buruh berhak mengajukan pengunduran diri atas kemauan sendiri selama tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung. Pasal 163 ayat (1) juga mengatur bahwa apabila pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja yang disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan. Selain itu sebagaimana dicantumkan dalam

---

<sup>41</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm.197

Pasal 169 ayat (1) pekerja/buruh berhak mengajukan permohonannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Selain itu pekerja juga dapat mengakhiri hubungan kerja dengan alasan mendesak yang seketika itu harus tetap diberitahukan terlebih dahulu kepada majikan. Alasan mendesak tersebut berhubungan dengan keadaan yang sedemikian rupa sehingga mengakibatkan pekerja tidak

dapat meneruskan hubungan kerja yang ada.<sup>42</sup> Alasan tersebut antara lain:

- 1) Apabila majikan menganiaya, menghina secara kasar, atau melakukan ancaman yang membahayakan pihak pekerja, anggota keluarga atau anggota rumah tangga pekerja, atau membiarkan tindakan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau pekerja bawahan majikan;
- 2) Apabila majikan membujuk atau mencoba membujuk pekerja, anggota keluarga atau anggota rumah tangga pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang atau dengan tata susila atau membiarkan pembujukan atau percobaan pembujukan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau pekerja bawahan majikan;
- 3) Apabila majikan tidak membayar upah pada waktunya;
- 4) Apabila majikan tidak memenuhi secara layak makan dan pemondokan seperti yang dijanjikan;
- 5) Apabila majikan tidak memberi cukup pekerjaan kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan;

---

<sup>42</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, hlm.43.

- 6) Apabila majikan tidak memberi atau cukup memberi bantuan yang diperjanjikan kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan;
- 7) Apabila majikan dengan jalan lain secara keterlaluan melalaikan kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian;
- 8) Apabila majikan dalam hal hubungan kerja tidak mencakupnya, menyuruh pekerja meskipun telah ditolak, untuk melakukan pekerjaan di perusahaan seorang majikan yang lain;
- 9) Apabila terus berlangsungnya hubungan kerja bagi pekerja dapat menimbulkan bahaya besar yang mengancam jiwa, kesehatan, kesusilaan atau nama baiknya yang tidak terlihat pada waktu pembuatan perjanjian kerja;
- 10) Apabila pekerja karena sakit atau alasan lain diluar kesalahannya menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan

Sehingga apabila alasan yang digunakan pekerja untuk melakukan pengajuan PHK diberikan oleh pihak majikan dengan sengaja atau karena kesalahannya, maka pihak majikan harus membayar ganti rugi menurut masa kerja pekerja atau ganti rugi sepenuhnya. Namun konstruksi hukum di dalam Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai permohonan PHK oleh buruh tidaklah sama dengan yang ada di dalam Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai pengunduran diri oleh buruh atas kemauan sendiri. Dalam hal

pekerja/buruh berhak atas uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, buruh hanya berhak atas uang pisah. Jumlah yang pisah bergantung pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Tidak demikian dengan permohonan PHK oleh pekerja/buruh. Alasan disebutkan terbatas oleh sebagai konsekuensi atas hal ini buruh berhak atas pesangon.<sup>43</sup>

c. PHK demi hukum;

PHK demi hukum terjadi karena alasan berakhirnya jangka waktu kerja yang telah disepakati habis atau apabila pekerja/buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, suatu perjanjian kerja berakhir apabila:

- 1) Pekerja meninggal dunia;
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja

---

<sup>43</sup> Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT.Indeks, Jakarta, 2011, hlm.69

bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya pemutusan hubungan kerja.

Adapun PHK demi hukum ini dapat dilakukan dengan beberapa alasan sesuai dengan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain:

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

d. PHK oleh Pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan artinya pelaku usaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan-berat karena melanggar hukum yang berlaku. Pelaku usaha melayangkannya ke pengadilan negeri, bukan ke pengadilan hubungan industrial.

Selain jenis-jensi PHK di atas, terdapat juga 4 (empat) macam kategori PHK yang biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan, yaitu :

1. *Termination*, yaitu PHK yang dapat dilakukan oleh perusahaan karena telah berakhirnya sebuah kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh;
2. *Dismissal*, yaitu terjadinya PHK yang disebabkan oleh adanya tindakan fatal dari pekerja/buruh yang dapat berupa tidak disiplinnya pekerja/buruh atau pekerja/buruh melanggar kontrak kerja yang ada;
3. *Redundancy*, yaitu PHK yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan akibat dari adanya perkembangan teknologi ataupun mulai mengubah segala bentuk kegiatan manual kedalam bentuk digital (digitalisasi) yang tentunya hal tersebut mengakibatkan pengurangan karyawan.
4. *Retrenchment*, yaitu PHK yang dilakukan oleh perusahaan karena adanya pengaruh keuangan atau ekonomi yang tidak stabil pada sebuah perusahaan.<sup>44</sup>

#### **E. *Force Majeure* Pada Umumnya.**

Secara etimologi *force majeure* berasal dari Bahasa Perancis yang berarti “kekuatan yang lebih besar”. Sedangkan secara terminology adalah suatu kejadian yang terjadi diluar kemampuan manusia yang tidak dapat dihindarkan sehingga suatu kegiatan tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Sri Zulhartati, *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan*, Jurnal Untan; 2018

<sup>45</sup> Joenadi, E, *Kamus Istilah Hukum Populer*, Prenadamedia Grub, Jakarta, 2016, hlm.30.

Keadaan memaksa atau *force majeure* adalah suatu keadaan yang terjadi setelah dibuatnya perjanjian yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya. Dalam hal ini debitur tidak dapat dipersalahkan dan tidak harus menanggung risiko dan tidak dapat menduga terjadinya suatu tersebut pada waktu akad perjanjian dibuat. *Force Majeure* akibat kejadian tidak terduga tersebut bisa dikarenakan terjadinya suatu hal yang diluar kekuasaan debitur yang mana keadaan tersebut suatu hal yang diluar kekuasaan debitur yang mana keadaan tersebut bisa dijadikan alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi.<sup>46</sup>

Menurut pasal 1244 dan 1245 KUHPdata *force majeure* adalah suatu keadaan dimana tidak terpenuhinya perjanjian dalam kontrak yang telah dijanjikan dan debitur tidak dapat berbuat banyak terhadap keadaan tersebut karena suatu hal yang tidak dapat diduga.<sup>47</sup>

Dengan adanya *force majeure* tidak serta merta dapat dijadikan alasan debitur untuk berlindung dari alasan keadaan memaksa karena hanya ingin lari dari tanggung jawabnya, maka harus ada beberapa syarat supaya tidak terjadi hal demikian.

R.Subekti menyatakan syarat suatu keadaan dikatakan *force majeure*, yaitu sebagai berikut:

- a. Keadaan itu sendiri di luar kekuasaan si berutang dan memaksa.

---

<sup>46</sup> Amran Saudi, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah: Penemuan dan Kaidah Hukum*, Prenamedia Group, Jakarta, 2018, hlm.115.

<sup>47</sup> Rahmat, *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa*. Nasional Legal Reform Program, Jakarta, 2010, hlm.18.

- b. Keadaan tersebut harus keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian itu dibuat, setidaknya resikonya tidak dipikul oleh si berutang.<sup>48</sup>

Force majeure dapat dibagi menjadi beberapa macam yang didasarkan pada beberapa hal, antara lain:

a. *Force Majeure* menurut jenisnya

1. *Force Majeure* Objektif.

*Force majeure* tersebut terjadi pada benda yang menjadi objek pembiayaan tersebut, sehingga prestasi tidak dapat dipenuhi lagi tanpa adanya kesalahan dari pihak debitur. Misalnya benda yang menjadi objek pembiayaan terbakar

2. *Force Majeure* Subjektif.

Pada *force majeure* subjektif, peristiwa ini disebabkan oleh keadaan atau kemampuan dari debitur sendiri. Misalnya, cacat seumur hidup atau debitur sakit berat sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan prestasi.

b. *Force Majeure* menurut pelaksanaannya.

1. *Force Majeure* Absolut

*Force majeure* absolut adalah suatu keadaan yang menyebabkan seorang debitur sama sekali tidak dapat memenuhi kewajibannya kepada kreditur, misalnya adanya gempa bumi, banjir bandang, dan peristiwa lainnya.

---

<sup>48</sup> Amran Saudi, *Op.Cit*, hlm.116.

## 2. *Force Majeure* Relatif.

*Force majeure* relatif adalah suatu keadaan yang menyebabkan dimana pemenuhan prestasi secara normal tidak mungkin dilakukan. Misalnya terhadap kontrak ekspor impor, dimana setelah kontrak dibuat terdapat larangan impor atas barang tersebut atau PHK masal pada pekerja suatu perusahaan yang pailit.

### c. *Force Majeure* menurut jangka waktu berlakunya.

#### 1. *Force Majeure* Temporer.

*Force Majeure* temporer adalah suatu keadaan dimana pemenuhan prestasi dari perjanjian tersebut untuk sementara waktu tidak mungkin dilakukan, apabila setelah keadaan tersebut selesai maka prestasi tersebut dapat dipenuhi kembali. Misalnya jika barang yang menjadi objek pembiayaan tersebut tidak mungkin dikirim karena terjadi pergolakan sosial. Akan tetapi, pada saat kondisi sudah aman, maka barang tersebut dapat dikirim kembali.

#### 2. *Force Majeure* Permanen.

*Force majeure* ini berakibat pada tidak terlaksananya dalam pemenuhan prestasi sampai kapanpun untuk memenuhi perjanjian. Misalnya jika barang yang merupakan objek pembiayaan tersebut musnah diluar kesalahan salah satu pihak.

## **F. Penyelesaian Hubungan Industrial.**

Menurut Undang-Undang Nomor 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 Undang-Undang Nomor 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:<sup>49</sup>

- 1) Perselisihan hak tercantum dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial 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.
- 2) Perselisihan kepentingan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial 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 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.<sup>50</sup>
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

---

<sup>49</sup> Zaenal Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, hlm.102

<sup>50</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 291.

- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan yang sama karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

1. Penyelesaian Hubungan Industrial di Luar Pengadilan.

a. Bipartit.

Berdasarkan pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, 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 (tiga puluh) hari kerja sejak perundingan dilaksanakan. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial.

b. 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 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial). 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:

- 1) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis
- 2) Anjuran tersebut harus disampaikan dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari sejak sidang mediasi pertama
- 3) Para pihak harus memberikan jawaban kepada mediator atas anjuran tersebut yang isinya menerima atau menolak anjuran tersebut
- 4) 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.

c. Konsiliasi/Arbitrase.

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 pemutusan hubungan kerja (PHK).

## 2. Penyelesaian Hubungan Industrial di Dalam Pengadilan.

Dasar hukum dari pengadilan hubungan industrial diatur menurut pasal 55 sampai Pasal 60 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselesihan Hubungan Industrial, 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 peselisihan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>51</sup> 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.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Zaenal Ashyadie, *Op.Cit*, hlm. 126.

<sup>52</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit*. hlm. 163.