

BAB I

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) DI PT. X KOTA TANGERANG DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji, jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai hidup yang lebih baik. Tidak dapat dipungkiri pada zaman modern ini, pekerjaan bukan dibutuhkan karena semata-mata seseorang hanya ingin mencukupi kebutuhannya saja, melainkan untuk dapat meningkatkan status sosial dari orang tersebut yang akan berdampak besar pula pada kehidupan dan gaya hidup yang dijalaninya. Tenaga kerja menjadi bagian dari sistem proses produksi yang berarti keuntungan atau kerugian dari sebuah perusahaan juga ditentukan oleh tenaga kerjanya. Dalam perkembangannya untuk meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kualitas pekerja, maka sangat diperlukannya jaminan hidup yang pasti dan layak didapatkan oleh seseorang yang dapat juga akan mengakibatkan peningkatan kualitas tenaga kerja yang ada dengan meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus sesuai dengan harkat martabat dan juga hak

asasi manusia itu sendiri.¹ Di beberapa negara, tenaga kerja juga dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Sangat beruntung sekali bagi negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, karena negara tersebut pasti memiliki jumlah tenaga kerja yang besar pula. Negara-negara yang seperti inilah merupakan salah satu incaran dari perusahaan-perusahaan asing untuk menanamkan investasinya. Kondisi ketenagakerjaan yang telah diuraikan diatas sangat potensial dapat menimbulkan masalah-masalah dalam hubungan industrial. Masalah tersebut antara lain perselisihan, pemogokan, dan tidak jarang berakhir dengan adanya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha. Apabila seorang pekerja mengalami PHK, maka penyelesaiannya memerlukan suatu proses sesuai dengan ketentuan yang memerlukan waktu yang lama, namun dalam proses penyelesaian tersebut upah yang biasa diterimanya belum tentu diterima secara penuh. Bekerja dibawah usaha orang lain adalah bekerja bergantung dengan orang lain, dengan kata lain ia harus tunduk dibawah perintah oleh orang yang memberikan pekerjaan kepada dia dengan imbalan upah dari apa yang dikerjakan. Manusia yang dipekerjakan disebut juga sebagai buruh, sedangkan majikan yang memberikan pekerjaan disebut juga sebagai pemberi kerja. Pada dasarnya, hubungan antara buruh dan pengusaha secara yuridis adalah bebas sebab kerja merupakan hak setiap warga negara yang kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan adalah sama namun tidak dapat dipungkiri pula bahwa

¹ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 9.

pada kenyataannya keadaan kehidupan buruh sangat bergantung kepada pengusaha. Pengusaha memiliki keleluasaan untuk menentukan sikap dan kebijakan dikarenakan kebergantungan buruh terhadap upah yang diberikan. Negara Indonesia memiliki prinsip bahwa tidak ada satu orang pun yang dapat diperbudak di Negara Indonesia. UUD 1945 juga menegaskan bahwa baik buruh maupun pengusaha memiliki kedudukan yang sama. Pada kenyataannya Das Sollen yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak berjalan dengan baik di dalam dunia kerja di Indonesia atau yang disebut Das Sein. Sempitnya lapangan pekerjaan yang berbanding terbalik dengan tingginya jumlah tenaga kerja membuat buruh mau tidak mau meningkatkan dirinya kepada pengusaha demi memenuhi kebutuhan hidupnya walaupun pekerjaan itu memberatkan baginya. Kondisi ini yang kemudian membuat seolah-olah ada kasta antara buruh dan pengusaha dimana buruh harus taat kepada setiap kebijakan dan perintah dari pengusaha, karena kondisi sosiologis itu pula, seringkali pengusaha menerapkan kebijakan yang merugikan para tenaga kerja, baik dari segi pengupahan, jam kerja, sistem kerja, tabungan dan lain sebagainya. Buruh juga enggan untuk memprotes dikarenakan kekuasaan yang berada di tangan pengusaha dapat mengancam atau membatalkan bentuk protes dari buruh tersebut. Ketidakseimbangan anatar posisi buruh dan pengusaha inilah yang membuat negara dalam hal ini pemerintah hadir dalam membentuk hukum ketenagakerjaan yang dapat menengahi baik antara pengusaha dengan tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia selalu terjadi dari masa ke masa, baik itu masalah

perselisihan hubungan industrial, perlindungan buruh, hak dan kewajiban buruh dan pengusaha, jaminan sosial, upah dan lain sebagainya. Permasalahan ini diakibatkan ketidakmampuan para pihak terkait baik itu pemerintah, pengusaha bahkan buruh untuk melaksanakan isi dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Tujuan dari dibuatnya hukum ketenagakerjaan adalah menyelenggarakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan untuk melindungi para tenaga kerja terhadap kekuasaan pengusaha.² Maka dari itu dapat diartikan bahwa dengan adanya hukum ketenagakerjaan dapat mencegah atau menanggulangi perselisihan antara buruh dan pengusaha. Perselisihan yang terjadi antar buruh dan pengusaha dapat terjadi karena tidak terpenuhinya hak. Tenaga kerja tidak dapat dilihat sebagai alat untuk menjalankan produksi atau menjalankan kewajibannya saja, lebih dari itu tenaga kerja memiliki hak yang harus diperolehnya sebagai imbalan atas kewajiban yang telah dilakukan. Demikian pula dengan pengusaha tidak dapat hanya menuntut haknya saja tetapi juga ada kewajiban yang harus dilakukan. Perselisihan antar tenaga kerja dan pengusaha bukanlah hal yang jarang terjadi di Indonesia, perselisihan ini biasanya muncul karena adanya perasaan kurang puas antara kedua belah pihak. Hal ini tentunya berkaitan dengan perbedaan cara pandang dari segi pengusaha dan buruh. Pengusaha memandang bahwa kebijakan yang dikeluarkan sudah baik dan akan diterima oleh tenaga kerja, namun pada kenyataannya para tenaga kerja memandang kebijakan tersebut malah merugikan

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.

dirinya. Tenaga kerja yang setuju dengan kebijakan pengusaha pada umumnya akan memberikan etos kerja yang baik dan sebaliknya tenaga kerja yang tidak setuju dengan kebijakan pengusaha akan menunjukkan etos kerja yang tidak baik yang berujung pada perselisihan dan protes terhadap pengusaha.³ Hak-hak tenaga kerja seperti hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, hak untuk mendapatkan perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan, dan hak-hak lainnya sudah diatur secara jelas dalam hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan juga mengakomodasi upaya buruh untuk memperjuangkan hak-haknya baik dengan melakukan negoisasi dengan pengusaha atau bahkan melakukan mogok kerja diatur secara jelas. Dengan kata lain tidak diperbolehkan adanya tindakan dari pengusaha dalam bentuk apapun untuk menghalangi para buruh untuk mendapatkan serta memperjuangkan haknya selama upaya yang dilakukan oleh para tenaga kerja masih sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan faktor permasalahan ketenagakerjaan yang paling marak terjadi di Indonesia. Fakta yang terlihat adalah kecilnya posisi tawar para tenaga kerja terhadap keputusan pengusaha untuk mem-PHK kan dirinya dikarenakan para tenaga kerja dipandang hanya sebagai pihak yang membutuhkan upah untuk bertahan hidup. PHK bagi buruh adalah awal dari akhir dari segalanya, terjadinya PHK akan mengakhiri kemampuan para tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari baik untuk

³ Zaenal Asyhadie, Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm. 137.

anak, keluarga, bahkan dirinya sendiri, oleh sebab itu pemutusan hubungan kerja sedapatnya dihindari bahkan jikalau memungkinkan ditiadakan sama sekali. Buruh sebagai tulang punggung perusahaan tentunya memiliki peranan yang penting dalam mewujudkan tujuan dari pembangunan nasional yakni menciptakan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Peran penting buruh tentunya harus diikuti dengan terpenuhinya hak dan kewajiban buruh tanpa harus takut dengan ancaman PHK oleh perusahaan. Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, PHK tidak hanya menjadi permasalahan privat antara buruh dan pengusaha. Pemerintah hadir untuk menyeimbangkan posisi antara tenaga kerja dan pengusaha, pengaturan tentang PHK memerlukan campur tangan pemerintah karena menyangkut orang banyak atau kepentingan umum. Pemerintah telah mengeluarkan peraturan mengenai PHK dengan tujuan untuk melindungi perusahaan dari kondisi perekonomian yang tidak menentu sekaligus tetap melindungi buruh dari kehilangan pekerjaan.⁴ Di Indonesia, PHK yang disebabkan oleh keputusan perusahaan merupakan masalah yang sering terjadi baik itu karena ketidakmampuan perusahaan untuk menjalankan perusahaannya sebagaimana mestinya, kesalahan buruh, dan tindakan

⁴ Djumadi F.X, *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Hubungan Perorangan)*, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 33.

buruh yang tidak sesuai dengan kehendak perusahaan. Tentunya PHK oleh perusahaan akan merugikan buruh dan menimbulkan perselisihan.⁵

Fokus permasalahan dalam tugas akhir penulis saat ini kasus ini bermula dari pengusaha PT. X tanggal 28 november 2019 yang berlokasi di Tangerang menghentikan produksi, penghentian produksi yang dilakukan oleh PT. X ada indikasi kecurangan. Karna melihat pabrik cabang PT. X yang berada di Bekasi, pada bulan mei pengusaha menghentikan produksi dengan alasan yang tidak jelas, kemudian pada bulan juli pengusaha membuka lowongan kerja dengan status harian lepas. Hal yang sama akan diterapkan di PT. X yang berlokasi di Tangerang. Buruh yang sudah bekerja puluhan tahun bahkan ada yang sampai 38 tahun di PHK dengan kompensasi seadanya lalu disuruh bekerja kembali dengan status harian lepas. Tidak berhenti sampai disitu tanggal 1 desember 2019 kepesertaan BPJS kesehatan langsung diputus dan pihak BPJS hanya menyarankan untuk menjadi peserta mandiri. Tanpa berpikir bahwa buruh tidak mendapatkan upah, bagaimana membayar iuran yang saat ini sudah naik 100%. Pengawasan ketenagakerjaan dalam suratnya, mengatakan bahwa penutupan PT. X hanya sementara bukan tutup permanen tetapi menghentikan produksi sehingga semua hak-hak pekerja PT. X harus tetap dibayarkan, baik upah maupun jaminan kesehatan. Dari sini saja PT. X sudah melakukan kesalahan terhadap peraturan

⁵ Zainal Asikin,dkk., Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 180.

yang ada seperti Permenaker No 12/MEN/VI/2007 Tentang pembayaran iuran dan pelayan BPJS. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 151 ayat 3 yang berbunyi, Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun sampai saat ini PT. X belum mendapat penetapan dari PHI. Sesuai dengan apa yang tercantum dalam undang-undang Ketenagakerjaan, pekerja PT. X masih berstatus pekerja tetap karna belum mendapatkan kompensasi 70% dari ketentuan. Buruh yang sudah di PHK oleh perusahaan dengan cara yang tidak etis. Dengan cara nama buruh tersebut tidak ada di daftar absensi tanpa ada pemberitahuan kepada pekerja yang bersangkutan atau surat-surat sebelumnya. Beberapa pekerja bahkan dilarang untuk memasuki lokasi perusahaan oleh satpam perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian ilmiah yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul:

“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) DI PT.X DI KOTA TANGERANG DIKATKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka Penulis dapat mengidentifikasi dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PT. X yang di PHK dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana penyelesaian masalah yang terjadi terhadap pekerja yang di PHK di PT. X ?
3. Bagaimana ganti rugi yang dilakukan oleh PT. X terhadap para pekerja yang di PHK ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan tugas akhir adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi para pekerja yang menuntut haknya kepada perusahaan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis akibat hukum yang diterima oleh pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
3. Untuk mengetahui sejauh mana Undang-Undang Ketenagakerjaan mampu diterapkan dalam melindungi hak-hak pekerja.

D. Kegunaan penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis sehingga dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang bekepentingan dengan masalah yang diteliti dan dibahas.

1. Kegunaan teoritis

Hasil penulisan hukum ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dalam memperjuangkan haknya dan perlindungan hak pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.

2. Kegunaan praktis

- a. Memberikan masukan dan pemahaman hukum bagi pekerja dan juga diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan masyarakat khususnya pekerja Indonesia mengenai hak-hak pekerja. Penyelesaian perselisihan industri antara pekerja dan perusahaan, mekanisme pemutusan hubungan kerja dan juga perlindungan bagi buruh yang menuntut haknya pada perusahaan.

- b. Memberikan pemahaman bagi perusahaan mengenai kewajiban perusahaan dalam memenuhi hak buruh sesuai dengan perjanjian antar pekerja dan perusahaan dan mekanisme pemutusan hubungan kerja sesuai dengan hukum ketenagakerjaan.

E. Kerangka pemikiran

Adagium “Pekerja adalah tulang punggung perusahaan”, perusahaan tidak akan dapat menjalankan proses produksi dengan baik tanpa adanya pekerja. Pentingnya keberadaan pekerja tentunya harus diperhatikan beserta dengan hak-hak yang melekat padanya. Sebagai warga negara tentunya dapat secara bebas memperjuangkan haknya dan bebas dari tekanan oleh pihak manapun, oleh sebab itu pekerja harus diberikan perlindungan hukum yang mengarah pada persamaan hak antara pengusaha dan pekerja. Tujuan dari perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk menjamin hubungan kerja yang harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap para pekerja sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.⁶ Persamaan antara pekerja dan pengusaha merupakan konsekuensi yuridis dari Pasal 27 UUD 1945 ayat (1) dan ayat (2) :

⁶ Abdul Khakim, op.cit, hlm. 105.

- (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- (2) Tiap-taip warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Secara yuridis antara buruh dan pengusaha dapat melaksanakan hubungan kerja yang bebas dan setara. Pasal 27 UUD 1945 dikonkretisasikan dengan terciptanya hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang memiliki hubungan dengan tenaga kerja baik itu sebelum, saat, dan setelah masa kerja.

Didalam sebuah hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tentunya menimbulkan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Pengusaha dan pekerja tentunya memiliki hak dan kewajiban yang berbeda namun saling berhubungan. Pekerja berkewajiban melakukan pekerjaannya dan memiliki hak untuk mendapatkan upah dari kewajiban yang telah dilakukan, sebaliknya pengusaha mempunyai hak untuk mendapatkan keuntungan dari hasil kerja pekerja namun juga memiliki kewajiban untuk memenuhi hak para pekerja. Hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha yang saling berhubungan ini membuat tidak jarang terjadi perselisihan antara para pekerja dan pengusaha. Perselisihan antara pengusaha dan pekerja dapat terjadi karena beberapa hal, seperti :

- 1) Perselisihan hak (*rechtsheschil*)

- 2) Perselisihan kepentingan (belangen gesschil)
- 3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pada dasarnya setiap terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha sudah sewajarnya setiap pihak akan membela haknya. Namun sayangnya ancaman pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja oleh pengusaha seringkali membuat para pekerja enggan untuk memperjuangkan haknya ketika terjadi perselisihan. Pada titik inilah kemudian hukum ketenagakerjaan diperlukan. Hukum ketenagakerjaan menciptakan keadilan sosial dalam dunia ketenagakerjaan dan pelaksanaan diselenggarakan dengan cara melindungi pekerja dari kekuasaan tidak terbatas dari pihak pengusaha, menempatkan buruh pada suatu posisi yang terlindungi dari kesewenang-wenangan para pengusaha.⁷

Seperti yang terdapat pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 40 bahwa jika terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha atau suatu perusahaan wajib membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian yang seharusnya diterima.

Pada dasarnya, hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja. Menurut Soepomo dan Asikin, ada tiga macam perlindungan bagi pekerja yang harus dilakukan oleh pengusaha, yakni⁸:

⁷ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm. 9.

⁸ Ibid

1) Perlindungan ekonomis

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.

2) Perlindungan sosial

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat, dan pelaksanaan hak untuk berorganisasi.

3) Perlindungan teknis

Perlindungan kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Dalam UU Ketenagakerjaan ada 5 objek perlindungan tenaga kerja yang diatur, yakni⁹ :

- 1) Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja
- 2) Perlindungan atas hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja
- 3) Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja
- 4) Perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak, dan penyandang cacat
- 5) Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja

Perlindungan hukum bagi buruh dalam memperjuangkan haknya telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Perlindungan hukum ini dituangkan dalam bentuk

⁹ Abdul Khakim, op.cit, hlm. 106.

cara-cara yang dapat dilakukan oleh pekerja dalam memperjuangkan haknya seperti :

1) Perundingan

Dalam UU Ketenagakerjaan dikatakan bahwa pengusaha dan pekerja melakukan perundingan untuk membuat peraturan kerja bersama. Dalam peraturan kerja bersama mengatur mengenai kewajiban kerja pekerja dan hak pekerja berupa upah dan lain-lain. Dalam UU No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikatakan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

2) Mogok kerja

UU Ketenagakerjaan mengatakan bahwa mogok kerja adalah hak dasar pekerja dan serikat pekerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.¹⁰

3) Kegiatan serikat pekerja

Pasal 29 ayat (1) UU No 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja dikatakan bahwa :

¹⁰ Pasal 137 UU Ketenagakerjaan

“pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus atau anggota serikat pekerja untuk **menjalankan kegiatan serikat pekerja dalam jam kerja** yang disepakati oleh kedua belah pihak atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.” (Cetak tebal oleh penulis)

Memang secara ekspilisit tidak dijelaskan apa yang dimaksud dengan kegiatan serikat pekerja dalam pasal 29 UU Serikat Pekerja tersebut. Apabila melihat dari salah satu fungsi dari dibentuknya serikat pekerja yakni menjadi sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya¹¹ dihubungkan dengan UU No 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka umum, dapat saja dikatakan bahwa salah satu kegiatan pekerja yang dimaksud adalah kegiatan unjuk rasa, pawai, rapat umum dan mimbar bebas.

4) Mediasi dan Konsiliasi

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dalam memperjuangkan haknya juga dapat dilakukan dengan melibatkan pihak ketiga yang netral. UU No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyebutkan bahwa mediasi dan konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator atau konsliator yang netral.

¹¹ Pasal 4 UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh

5) Arbitrase

Buruh juga dapat memperjuangkan haknya melalui badan arbitrase apabila pengusaha juga sepakat menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase. Putusan dari arbiter bersifat final dan mengikat.

6) Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Buruh dalam hal ini dapat menggugat perusahaan ke dalam pengadilan hubungan industrial apabila buruh merasa hak-haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan.

Pada kenyataannya meskipun hukum ketenagakerjaan telah mengakomodasi perlindungan hukum bagi pekerja dalam memperjuangkan haknya, tidak jarang terjadi pekerja mendapatkan tindakan sewenang-wenang dari pengusaha mem-PHK pekerja yang melakukan mogok kerja sah. Buruh juga mendapatkan PHK apabila melakukan perundingan, membawa permasalahan ke dinas ketenagakerjaan, atau menggugat perusahaan ke PHI.

Tindakan PHK sepihak ini dilakukan karena pekerja dianggap telah melanggar peraturan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja berarti berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Bagi kaum pekerja putusnya hubungan kerja berarti pemulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya.

Dalam teori hukum ketenagakerjaan dikenal ada empat jenis pemutusan hubungan kerja, yakni¹² :

1) Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan karena berakhirnya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

2) Pemutusan hubungan kerja oleh buruh

Salah satu prinsip dalam hukum perburuhan adalah pekerja tidak dapat diminta untuk tetap bekerja secara terus menerus apabila pekerja tersebut tidak mengkehendakinya. Maka pekerja atas dasar keinginannya sendiri dapat meminta agar diputus hubungannya dengan perusahaan.

3) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

4) Pengusaha memiliki wewenang untuk memutus hubungan kerja pekerja apabila pekerja tersebut melakukan kesalahan berat didukung dengan bukti-bukti sesuai dengan hukum ketenagakerjaan.

5) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Setelah terbentuknya UU No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka sengketa hubungan industrial menjadi kompetensi absolut pengadilan hubungan industrial (PHI). Pengadilan hubungan industrial dapat memutus dapat atau tidaknya

¹² Zainal Asikin, dkk., op.cit, hlm. 175-183.

pesangon, jumlah besar pesangon dan hak lainnya serta abash atau tidaknya suatu pemutusan hubungan kerja.¹³

Pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha kepada pekerja berpengaruh pada kondisi psikologis, ekonomis, finansial dari pekerja tersebut, sebab¹⁴ :

- 1) Buruh kehilangan mata pencaharian
- 2) Buruh harus mengeluarkan biaya dalam mencari pekerjaan yang baru (biaya keluar masuk perusahaan, disamping biaya lain pembuatan surat lamaran dan persyaratan kerja lainnya)
- 3) Kehilangan pemasukan untuk biaya hidup sebelum mendapat pekerjaan baru

Mekanisme pemutusan hubungan kerja juga sudah diatur secara rinci dalam BAB XII UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh

¹³ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 139.

¹⁴ Zaeny Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 174.

pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja.”

Dengan demikian maka jelas bahwa tindakan PHK sepihak tidak diperbolehkan dalam hukum ketenagakerjaan. Keabsahan pemutusan hubungan kerja ditentukan oleh hasil kesepakatan antara pekerja dan pengusaha.¹⁵ PHK sepihak dari perusahaan membuat PHK tersebut menjadi batal demi hukum. Melihat Pasal 151 ayat (1) dan ayat (3) UU ketenagakerjaan dapat diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa melalui putusan pengadilan akan menjadikan PHK tersebut batal demi hukum.

Dalam Pasal 96 ayat (1) UU No 2 Tahun 2004 juga mengatur bahwa apabila pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya yakni membayar upah sebagaimana mestinya maka hakim dapat mengeluarkan putusan sela untuk memberikan perintah kepada pengusaha tersebut membayar upah dan hak lain yang biasa diterima pekerja, dan jika putusan sela tersebut tidak dilaksanakan maka akan dikeluarkan putusan sita jaminan dan tidak dapat diajukan perlawanan atau upaya hukum.

UU ketenagakerjaan juga mengatur perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK oleh perusahaan berupa :

- a) Uang pesangon dan

¹⁵ Aloysius Uwiyono, dkk., op.cit, hlm. 138.

- b) Uang penghargaan masa kerja atau
- c) Komponen uang penggantian hak

Pada dasarnya pekerja mendapatkan perlindungan hukum memperjuangkan haknya tanpa dibayangi ancaman PHK sepihak oleh perusahaan sebab kebebasan berpendapat dan memperjuangkan haknya merupakan hak asasi manusia setiap warga negara yang dijamin dan dilindungi oleh negara melalui UUD Dasar 1945. Ketidakadaan PHK secara sepihak akan menciptakan hubungan kerja yang harmoni. Hubungan kerja yang harmoni tercipta ketika keadaan sosial dimana pekerja dan pengusaha menjadi mitra yang baik. Kondisi tersebut akan membuat pekerja sejahtera dalam bekerja dan pengusaha dapat aman dan tentram dalam menjalankan usahanya (*Industrial peace*).¹⁶

F. Metode Penelitian

1) Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan spesifikasi deskriptis analitis dengan cara menganalisis suatu kondisi dalam perselisihan dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditinjau dari hukum ketenagakerjaan melalui penyajian data secara rinci. Kondisi dan masalah tersebut berguna untuk menunjukkan dan mempertegas teori-teori hukum yang berkaitan dengan objek penelitian.¹⁷

¹⁶ Ibid, hlm. 142.

¹⁷ Ibid., hlm. 10.

2) Metode Pendekatan

Karena penelitian yang dipakai adalah bersifat yuridis normatif, karenanya pendekatan yang dipakai ialah pendekatan perundang-undangan.¹⁸ Metode yang dipakai adalah dengan menganalisa aturan perundang-undangan yang terkait dengan apa yang menjadi fokus penelitian.

3) Tahapan Penelitian

Ada dua tahapan penelitian yang dilakukan, yakni :

- a) Penelitian Kepustakaan, dilakukan dengan menyelusuri dan menemukan data sekunder yaitu :

(1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang mencakup peraturan perundang-undangan antara lain :

- a. Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke 4
- b. Undang-Undang No 9 Tahun tentang kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka umum;
- c. Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat;
- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- e. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

¹⁸ Johny Ibrahim, Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Bayumedia, Malang, 2008, hlm. 310.

f. Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

(2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang berguna untuk menjelaskan bahan hukum primer, teori yang digunakan dalam hukum ketenagakerjaa. Bahan hukum ini dapat meliputi buku, jurnal atau hasil penelitian ilmiah, dan pendapat atau tulisan para ahli hukum perburuhan.

(3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer, teori serta informasi yang terkait hukum ketenagakerjaan. Bahkan hukum tersier meliputi kamu, surat kabar, dan lain-lain.

b) Penelitian lapangan, yang dilakukan dengan cara wawancara.

Wawancara dilakukan terhadap narasumber yang berkaitan dengan objek penelitian, yaitu pekerja PT X, dan Pengurus Gerakan Serikat Buruh Independen (GSBI).

4) Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis teknik yakni :

a) Studi kepustakaan, dilakukan dengan membaca, mencatat, menganalisis dengan cara mencari, membaca, mencatat, serta mengumpulkan dan melakukan penelitian terhadap literatur dan dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian.

- b) Studi lapangan, dengan melakukan wawancara demi memperoleh data primer secara langsung dengan para pihak terkait dalam objek penelitian dibidang hukum ketenagakerjaan.

5) Alat Pengumpulan Data

Instrument pengumpulan dan pengolahan data yang akan digunakan ini berdasarkan Sumber Literatur atau jurnal yang menjadi bahan yang memiliki keterkaitan mengenai permasalahan dalam Skripsi. Yang penulis lakukan melalui wawancara secara langsung dan secara virtual. Dalam memperoleh data dan informasi penulis melakukan beberapa teknik akumulasi data yaitu :

- a) Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data-data dari Literatur mengenai hukum terkait, hingga peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jurnal edaran dan Blog Pribadi maupun Website Negara.
- b) Wawancara secara langsung dan secara virtual agar dapat diperolehnya informasi, yaitu dengan metode bertanya langsung pada Narasumber yang akan diwawancarai mungkin menjadi permasalahan kecil yang dapat menghambat berjalannya penelitian yang akan dilakukan Penulis, maka harus mencari jalan lain yaitu dengan cara wawancara virtual menggunakan aplikasi media sosial baik secara panggilan suara ataupun panggilan video agar dapat

berinteraksi langsung dengan narasumber terkait permasalahan yang akan teliti.

6) Analisis Data

Didalam penulisan skripsi ini untuk mengolah data yang didapatkan dari penelusuran lapangan dan studi pustaka (Library Research) maka hasil penelitian ini menggunakan analisis Yuridis Normatif. Maksud dari Analisis Yuridis Normatif tersebut yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literature-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Kemudian selanjutnya dengan membaca, mempelajari, mengkaji dan menganalisa serta membuat catatan dari buku literatur, peraturan, perundangan-undangan dokumen dan hal-hal lain yang berhubungan dengan masalah khusus atau spesifik dengan menggunakan perangkat normative sehingga dapat memberikan jawaban yang jelas atas permasalahan dan tujuan penelitian.

7) Lokasi Penelitian

Pemilihan tempat penelitian dalam rangka penyusunan penulisan ini dilaksanakan di beberapa tempat, yaitu :

a) Penelitian Kepustakaan

- a. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Jalan Lengkong Dalam No. 17 Bandung

- b. Perpustakaan Daerah Jawa Barat, Jalan Soekarno Hatta No. 629 Bandung
 - c. Perpustakaan Mochtar Kusumaatmaja Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, jalan Dipatiukur No. 35 Bandung.
- b) Penelitian Lapangan
- a. Kantor Seketariat GSBI, Jalan Perum Bonana Permai. Ps. Kemis, Kec. Ps Kemis, Tangerang, Banten
 - b. Rumah Narasumber, Jalan Raya Pasar Kemis, Kec. Ps Kemis, Tangerang, Banten.