

BAB II

TINJAUAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, PEKERJA,

PENGUSAHA/PERUSAHAAN, KETENAGAKERJAAN, DAN

PERLINDUNGAN HUKUM

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut Sajipto Raharjo, teori perlindungan hukum pada awalnya bersumber dari teori hukum tanah atau yang dikenal juga dengan hukum tanah aliran. Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri pemikiran Stoa) semuanya berkontribusi pada aliran ini. Hukum alam yang disebutkan di atas menyatakan bahwa moralitas dan hukum tidak dapat dipisahkan karena hukum berasal dari Tuhan, yang bersifat universal dan absolut. dinyatakan oleh aliran penulis pengarang, moralitas dan hukum merupakan aspek internal dan eksternal kehidupan manusia yang diatur oleh kehidupan manusia yang diatur oleh moralitas hukum (Rahardjo, 2005).

Tujuan hukum adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kebutuhan masyarakat karena dalam setiap situasi tertentu, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan lainnya. Kepentingan hukum adalah hal bagaimana mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum

haruslah diperhatikan, yaitu bahwa perlindungan hukum itu bersumber dari suatu asas hukum dan segala peraturan hukum yang ditetapkan oleh masyarakat, yang pada prinsipnya dimaksudkan untuk memperlancar hubungan antara warga masyarakat dan antara orang perseorangan dengan pemerintah yang ditetapkan oleh kebutuhan masyarakat.

Perlindungan, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berasal dari kata "lindung", yang memiliki arti mampu mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Di sisi lain, perlindungan berarti bunker, asilun, penjagaan, pemeliharaan, dan konservasi. Secara umum, perlindungan berarti melindungi atau melindungi sesuatu dari hal-hal yang tidak menyenangkan atau bahkan merugikan; bisa berupa apa saja, mulai dari benda atau barang hingga kepentingan. Selain itu, perlindungan juga mencakup perlindungan yang diberikan seseorang kepada seseorang yang lebih dewasa. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan sebagai perlindungan hukum atau pengayoman hukum melalui penggunaan perlindungan dan sarana hukum. Namun, dalam konteks hukum itu sendiri, perlindungan hukum mengacu pada semua tindakan yang dilakukan secara tenang oleh semua individu, termasuk lembaga pemerintah dan swasta, dengan tujuan memastikan bahwa pengamanan, penguasaan, dan kesejahteraan hidup sesuai dengan hukum yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Perlindungan Hukum, menurut Muchsin, merupakan suatu kegiatan

untuk melindungi individu dengan menyerasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam hubungan antar sesama manusia.

Perlindungan hukum adalah suatu konsep yang melindungi subyek-subyek hukum melalui penerapan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dilaksanakan dengan sanksi tertentu. Perlindungan hukum dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

- a. Hukum Perlindungan Preventif, perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan mencegah masalah sebelum muncul. Hal ini tercantum dalam aturan pelaksanaan bisnis dengan niat kuat untuk melindungi klien tertentu dan memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam menjalankan tugas.
- b. Hukum Perlindungan Represif merupakan perlindungan akhir hayat seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sesuatu telah terjadi atau telah dilakukan oleh orang tertentu.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan alat yang dapat berguna untuk melindungi individu dengan menetapkan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan hukum guna membentuk keteraturan tertentu dalam perikehidupan masyarakat umum.

2. Ruang Lingkup Perlindungan Hukum

Sifat dari negara yang menjunjung tinggi hukum adalah suatu kepastian hukum dan perlindungannya, di mana semua orang Indonesia akan bertindak dengan cara yang sama seperti orang lain untuk

mendapatkan semacam perlindungan hukum. Namun, ada beberapa faktor yang mendorong negara untuk membantu mereka yang belum mampu memahami hukum, seperti masalah kesehatan mental, dungu, dan faktor-faktor lain yang serupa dengan kebutuhan istimewa. Namun, dalam menjalankan kewajibannya, negara tidak dapat menggunakan agama, keyakinan, atau derajat kewargaannya untuk memberikan perlindungan kepada rakyat, yang tercantum dalam dua sila Pancasila.

Keberadaan hukum di masyarakat sangatlah penting. Dalam kehidupan sehari-hari, konstitusionalisme moral berperan dalam pengembangan hukum, yaitu menjamin perlindungan hak dan kesejahteraan rakyat, dengan menyebutkan hukum dan konstitusi secara imperatif yang terkandung sebagai komponen material dalam kerangka inferensialnya. Hak-hak rakyat harus dihormati dan dijunjung tinggi oleh pemerintah apa pun yang terjadi, bahkan jika itu berarti menggunakan kebebasannya untuk berpartisipasi atau memahami cara kerja proses pembuatan kebijakan publik.

Namun, menurut CST Kansil, perlindungan hukum mengacu pada tindakan apa pun yang seharusnya dilakukan oleh aparat penegak hukum, seperti memberikan berbagai perlindungan hukum untuk melindungi individu dan masyarakat dari kejahatan dan segala bentuk campur tangan pemerintah dalam rangka menciptakan lingkungan yang aman.

Hukum untuk rakyat dalam hubungannya dengan pemerintah didasarkan pada dua asas, yaitu :

- a. Perlindungan hukum preventif, atau perlindungan hukum kepada rakyat yang diberikan dengan cara mencapai persetujuan (Inspraak) atau pendapatnya dalam bentuk yang pasti.
- b. Perlindungan hukum represif, yang berfungsi sebagai pengamanan terhadap kontroversi.

Kedua jenis perlindungan hukum tersebut di atas didasarkan pada hak asasi manusia dan perlindungan serta prinsip-prinsip hukum nasional.

3. Tujuan Mengenai Perlindungan Hukum terhadap Pekerja

Perlindungan hukum mengacu pada perlindungan setiap warga negara oleh hukum. Perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah beberapa ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap menjadi fokus utama, padahal peraturan ini sangat penting untuk menumbuhkan fleksibilitas dalam hubungan kerja dan mendorong investasi. Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum. Menurut UU Cipta Kerja, Pasal 154A UU Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa PHK hanya dapat dilakukan atas permintaan tertentu dan harus mengikuti prosedur yang baik. Selain itu, Pasal 146 menjelaskan tentang jam kerja yang dikenakan PHK dalam rangka penghitungan pesangon, penghargaan, dan penggantian hak.

Perlindungan terhadap tenaga kerja ditambasi kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha menjamin hak-hak dasar pekerjaan dan

menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar, baik terhadap kesejahteraan pekerjaan dan keluarga tetap memperhatikan perkembangan perkembangan pengusaha.

Imam Soepomo menerapkan tiga (tiga) bentuk perlindungan tempat kerja yaitu :

a. Perlindungan Ekonomi atau Jaminan Sosial

Perlindungan ekonomi adalah jenis perlindungan yang berkaitan dengan bisnis yang menyediakan sarana yang layak bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka serta keluarga mereka, termasuk dalam hal perlindungan jenis ini, yang tidak dapat dilakukan karena sesuatu di luar kendali mereka. Ini termasuk perlindungan ekonomi, seperti perlindungan upah, Jamsostek, pesangon, dan tunjangan Hari Raya.

Penyelenggaraan Jaminan Sosial merupakan salah satu upaya terpenting bangsa untuk memberikan dukungan sosial dan ekonomi kepada masyarakat. Berdasarkan kondisi nasional, Indonesia, seperti banyak negara berkembang lainnya, sedang mengembangkan program sosial berbasis Jaminan Sosial Berdana, yaitu program sosial yang diikuti oleh karyawan dan, pada gilirannya, berdampak negatif pada kualitas pendidikan formal.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat

peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

b. Perlindungan Sosial atau Kesehatan

Aturan-aturan dibuat untuk membatasi kekuasaan pengusaha atau majikan agar tidak memperlakukan pekerja/buruh sewenang-wenang tanpa mematuhi norma yang berlaku, serta tetap mengakui bahwa pekerja/buruh adalah manusia yang memiliki hak asasi.

Perlindungan sosial merupakan bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya kemasyarakatan, yang bertujuan memberi kesempatan kepada pekerja untuk merasakan dan menjalankan nilai-nilai kemanusiaan baik sebagai anggota masyarakat maupun anggota keluarga. Perlindungan ini mencakup pengaturan terhadap pekerja anak, pekerja perempuan, serta kewajiban pengusaha memberikan waktu istirahat dan cuti.

Perlindungan sosial berarti upaya menjaga dan melindungi pekerja/buruh dari kondisi atau situasi dalam hubungan kerja yang dapat merugikan kesehatan maupun moralitas mereka saat menjalankan pekerjaannya.

c. Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Perlindungan teknis adalah perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan-bahan yang diolah atau dikerjakan oleh perusahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) mengacu pada perlindungan terhadap risiko terkait pekerjaan yang mungkin timbul selama jam kerja dan disebabkan oleh alat atau bahan yang digunakan dalam hubungan kerja tertentu.

Berbeda dengan perlindungan terkait pekerjaan lain yang biasanya dibahas terkait kepentingan karyawan atau pekerja, perlindungan terkait pekerjaan ini tidak hanya menguntungkan karyawan atau pekerja, tetapi juga perusahaan dan pemerintah. Jaminan perlindungan keselamatan kerja yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas sehingga karyawan atau pekerja dapat fokus pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa gangguan atau mengalami masalah terkait pekerjaan.

Menurut pengusaha/pengusaha, setiap keselamatan kerja di perusahaan akan dapat mengurangi jumlah kecelakaan yang dapat terjadi, yang dapat membantu perusahaan memberikan dukungan sosial. Dengan adanya dan ketaatan terhadap peraturan keselamatan kerja, upaya pemerintah (dan masyarakat) untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat akan berhasil meningkatkan produksi perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Perlindungan hukum ketenagakerjaan dalam konteks tertentu perjanjian kerja bersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pekerja/buruh dan pengusaha). Kemudian untuk memperjelas perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja

dapat dipisahkan, antara lain:

- 1) Perlindungan hukum pekerja dalam pemutusan hubungan kerja, artinya pekerja tetap pada kewajibannya dan pekerja tetap berhak mendapatkan haknya sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan Cipta Kerja Pasal 156.
- 2) Perlindungan hukum pekerja setelah terjadi pemutusan hubungan kerja, dimana selain upah atau uang pesangon tersebut di atas, terdapat hak-hak pekerja lain yang wajib ditaati oleh pekerja, yaitu:
 - a) Proses kerja (gaji, upah, dan sebagainya) sebagaimana telah dilaksanakan setelah saya menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan.
 - b) Fasilitas dan berbagai jenis bantuan atau tunjangan yang didasarkan pada perjanjian dan akan diberikan kepadanya oleh perusahaan atau pemberi kerja.
 - c) Perlakuan yang baik atas dirinya, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia, layak diberikan dan dihormati.
 - d) Adil dan seimbang perlakuan terhadap diri sendiri dan kawan-kawanannya dalam tugas dan prestasi masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
 - e) Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan.
 - f) Perlindungan, keselamatan diri, kepentingan, dan hubungan kerja yang berlangsung.
 - g) Informasi lengkap mengenai keadaan, waktu, dan cara kerja di

perusahaan atau pemberi kerja.

4. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

a. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja adalah suatu jenis hubungan kerja yang timbul karena suatu faktor yang mempengaruhi tingkat kepercayaan dan keyakinan antara karyawan dan pemilik usaha dari waktu ke waktu. Segala informasi yang diperlukan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut ayat XII Pasal 152 UU Ketenagakerjaan, proses penyelesaian konflik akibat kerja dapat dilakukan dengan mengirimkan surat tertulis kepada lembaga penelitian hubungan industrial. Lembaga hubungan permusuhan industri menerima dan menyediakan tautan dengan permohonan tersebut di atas.

Pengusaha tidak dapat menjelaskan hubungan kerja dengan menggunakan contoh sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang dilakukan secara rutin sesuai anjuran dokter paling sedikit 12 bulan berturut-turut.
- 2) Pekerja sedang menjunjung tinggi kewajiban nasional.
- 3) Pekerja melaksanakan ibadah sesuai dengan itu.
- 4) Menikah pekerja.
- 5) Perempuan hamil, melahirkan, dan menyusui pekerja.
- 6) Dalam satu perusahaan, pekerja mempunyai ikatan perkawinan yang

disebut juga pertalian darah dengan pekerja lainnya, sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan.

Pengusaha wajib melanjutkan pekerjaannya apabila Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dengan alasan tersebut di atas karena demi hukum. Ketika Pemutusan Hubungan Kerja terjadi, maka wajib bagi dunia usaha untuk membayar karyawannya sesuai dengan jam kerjanya.

b. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Pekerja harus diberi kesempatan untuk mengembangkan diri sebelum menjalin hubungan kerja, dan dunia usaha harus menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mengidentifikasi perubahan dalam hubungan kerja. Pengusaha dan pekerja, serta pekerja itu sendiri, harus mematuhi pemutusan hubungan kerja tersebut dan mendiskusikannya. Jika perundingan yang benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, maka dunia usaha hanya dapat memperkuat hubungan kerja-peker setelah tercapainya tujuan organisasi hubungan industrial.

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan :

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang 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.”

Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas menjelaskan tentang tingkat kerjasama antara

dunia usaha dan pekerja secara umum. Paragraf selanjutnya menjelaskan apakah pemutusan hubungan kerja tersebut sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan atau tidak.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Berikut penjelasan berdasarkan Pasal 81 Nomor 40, Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 :

- 1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:
 - a) Berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus.
 - b) Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - c) Menjalankan ibadah yang diperintah agamanya.
 - d) Menikah.
 - e) Hamil, melahirkan, gugur, atau menyusui.
 - f) Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan.
 - g) Mengadukan pengusaha kepada pihak berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
 - h) Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.

- 2) Pemutusan ayat 1 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan, yang dikenal dengan istilah Hubungan Kerja Pemutusan..

Dengan perkataan lain, suatu perusahaan tidak dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak; apabila hal itu terjadi, maka PHK akan dilakukan oleh perusahaan tanpa adanya keterangan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang, dan perusahaan wajib meneruskan pekerjaan yang bersangkutan.

Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 menyoroti pentingnya dunia usaha yang lebih fokus pada solusi yang bermanfaat. Hal ini ditunjukkan pada ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 151 :

“Dalam hal segala upaya dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.”

Dalam kaitan ini, sebagaimana dimaksud pada ayat (2), benar-benar tidak mencapai tujuan; setelah diperiksa oleh organisasi penelitian hubungan industrial, suatu perusahaan hanya dapat menjalin hubungan kerja dengan pekerjanya atau buruhnya.

Sebaliknya, dalam Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 81 Nomor 37 ayat (2) dan (3) perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 151 berbunyi sebagai berikut: “Pokok-pokok pikiran dan asas Pemutusan Hubungan Kerja adalah pekerja/buruh dan pekerja/buruh,

dan tidak dapat dijelaskan demikian.”

Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pemilik usaha dengan karyawan dan karyawan lainnya. Sehubungan dengan hal tersebut, pekerja/buruh telah diberitahu dan mendemonstrasikan Pemutusan Hubungan Kerja.

B. Pengertian Perjanjian

Menurut Subekti, perikatan adalah hubungan hukum antara dua orang atau dua organisasi di mana salah satu organisasi bertanggung jawab untuk menyerahkan sesuatu dari organisasi lainnya, sementara perjanjian adalah tindakan seseorang yang bekerja untuk organisasi lain atau di mana dua orang secara aktif bekerja untuk melaksanakan suatu tugas tertentu (Subekti, 2010). Hubungan antara perjanjian dan perikatan adalah jika ada perjanjian, dampak yang terbentuk adalah munculnya perikatan bagi orang-orang yang terlibat.

Perjanjian juga dapat disebut kesepakatan karena kedua belah pihak telah sepakat untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan apa pun. Oleh karena itu, komitmen dan kesepakatan merupakan dua konsep yang berbeda namun serupa. Karena hanya untuk tertulis atau perjanjian, maka perikatan yang muncul dari kontrak memiliki arti yang lebih ringkas. Perikatan dapat terjadi bukan hanya karena suatu kesepakatan tertentu, tetapi juga karena peraturan-peraturan perundang-undangan atau adanya pertentangan dengan hak milik pribadi.

Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

memuat pernyataan, “Perjanjian merupakan suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lain atau lebih.”

Perjanjian didasarkan pada prinsip kebebasan berkontrak, yang memungkinkan orang untuk menulis atau menulis syarat kontrak. Asas kekuatan hukum adikat para pihak (*Pacta Sunt Servanda*) dan hukum adikat bahwa kontrak tersebut membawa hukum.

Pasal 1320 KUHPdata menunjukkan adanya perjanjian yang mencakup empat (empat) hal, yaitu :

1. Adanya kesepakatan kehendak (*consensuality*);
2. Kecakapan menurut hukum (*capacity*);
3. Obyek tertentu; dan klausa yang halal.

Berdasarkan Pasal a quo, tanda pertama dan kedua, serta tanda ketiga dan keempat merupakan tanda subyektif dan obyektif dari suatu perjanjian tertentu. Suatu perjanjian yang mempunyai syarat subyektif penyimpangan tidak dapat dianggap sebagai batalion perjanjian itu sendiri (*nietig*), melainkan hanya memberikan kesempatan atau kemampuan kepada masyarakat untuk memberikan izin (*vernietigbaar*) kepada pengadilan (Satrio, 2002).

C. Ketenagakerjaan pada Umumnya

1. Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sebagaimana dinyatakan dalam Bab 1 angka 1, Ketenagakerjaan di Indonesia, mencakup semua aspek pekerjaan yang terkait dengan bekerja sebelum, selama, dan

setelah jam kerja. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri serta kebutuhan masyarakat umum.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat (4) Ketenagakerjaan, pekerja juga disebut sebagai buruh dan didefinisikan sebagai orang perseorangan yang bekerja dengan tujuan memperoleh upah. Pelanggaran pendapat terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial dapat diketahui melalui pengertian tenaga kerja yang mempunyai perspektif luas. Penulis menyimpulkan bahwa definisi hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibandingkan dengan definisi hukum perburuhan.

Beberapa unsur-unsur ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Serangkaian peraturan dalam bentuk tertulis dan tidak tertulis.
- b. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain dengan mendapatkan upah.
- c. Mengatur mengenai kejadian hubungan kerja antar pekerja dan pengusaha.
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan lain sebagainya.

Hukum ketenagakerjaan mengacu pada aturan yang mengatur

hubungan antara karyawan dan pemberi kerja, serta antara perusahaan dan seluruh jaringannya. Oleh karena itu, pembahasan hukum ketenagakerjaan tidak hanya membahas hubungan kerja; tetapi juga hubungan kerja di luar hubungan kerja yang telah disebutkan sebelumnya. Selain itu, penting untuk melindungi setiap orang dan memiliki perlindungan hukum, yaitu penguasa (pemerintah) jika terdapat pihak-pihak yang tidak sah.

2. Tenaga Kerja

Tenaga Kerja mengacu pada setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang layak untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun masyarakat umum, sedangkan pengertian pekerja/buruh mengacu pada setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan menerima imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja berperan penting sebagai pengaman untuk menjamin keberhasilan pembangunan nasional. Menurut Bab 1 Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menyediakan barang atau jasa yang memenuhi kebutuhan mereka sendiri maupun kebutuhan masyarakat umum. (Subijanto, 2011).

Proyek konstruksi nasional yang berkaitan dengan kegiatan ketenagakerjaan memiliki tujuan dan sasaran yang sangat penting, baik secara individu maupun secara keseluruhan. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran dalam proses pembangunan, perlu dibangun ketenagakerjaan yang sesuai dengan peran dan kedudukan tenaga kerja.

Pembangunan ketenagakerjaan harus dirancang sedemikian rupa sehingga melindungi hak-hak karyawan dan pekerja, dan pada saat yang sama, juga dapat membantu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan bisnis di seluruh dunia (Wijayanti, 2010).

3. Pekerja/Buruh

Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian pekerja/buruh mempunyai arti bahwa setiap orang yang bekerja wajib menerima upai atau ketidakseimbangan dalam bentuk apapun. (Siregar & Husni, 2000)

Meskipun sebagian karyawan menerima pesangon, upah secara tradisional diidentifikasi dengan uang dan memerlukan konfirmasi pembayaran pesangon dalam bentuk lain.

4. Pengusaha

Pemberi pekerja didefinisikan dalam Pasal 1 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang perseorangan, dunia usaha, badan hukum, atau badan lain yang memberikan pekerjaan atau mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar gaji atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut ayat 1 angka 5 Undang-Undang No, 13 Tahun 2003, usaha diartikan sebagai:

- a. Sejenis perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan usaha milik;
- b. Sejenis perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan usaha yang bukan milik;

- c. Hukum, peraturan, dan masalah hukum lainnya di Indonesia yang berdampak pada bisnis.

Orang yang bekerja di bidang bisnis tetapi bukan karyawan (pengurus perusahaan) termasuk dalam kategori pengusaha, artinya pengurus perusahaan berbeda dengan pengusaha perorangan. Jenis pengembangan bisnis ini biasanya disebut sebagai pimpinan perusahaan (manajer/penyelia), dan merupakan langkah pertama dalam pengembangan bisnis (Harahap, 2020).

Pengusaha dapat didefinisikan sebagai individu yang mendorong orang lain untuk bekerja untuk diri mereka sendiri atau perusahaan dengan menawarkan upah sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan sebelumnya.

5. Perusahaan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perusahaan adalah segala jenis usaha yang berbentuk organisasi hukum atau non-hukum, swasta, atau organisasi nasional yang melakukan kegiatan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Profesor Mr. W. L. P. A. Molengraff, pengertian perusahaan dari sudut pandang ekonomi adalah ilmu yang mempelajari operasi bisnis yang dilakukan secara terus-menerus, dengan penekanan yang kuat pada perolehan hasil dengan cara memperniagakan barang-barang, menyerahkan barang-barang, menyampaikan jasa, atau gadalan-perjanjian perdagangan (Ilyas, 2012).

D. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Kerja

Sebagaimana tercantum dalam Bunyi Pasal 1 angka 23 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja aufgrund suatu hal tentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Sebaliknya sebagaimana tercantum dalam penelitian yang terdapat dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penelitian pemutusan hubungan kerja merupakan penelitian yang dilakukan karena belum tersedianya informasi mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh satu atau beberapa organisasi. Sehubungan dengan itu, jika hubungan kerja antara karyawan dan pemilik usaha sudah terjalin, maka akan selalu ada permasalahan antara kedua belah pihak yang sulit untuk diselesaikan.

Menurut Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, PHK dapat terjadi apabila terdapat pekerja atau buruh yang bersangkutan meninggal dunia, terdapat putusan pengadilan, terdapat suatu keadaan atau peristiwa yang telah diuraikan dalam perjalanan hubungan kerja, atau terdapat peraturan perundang-undangan di bidang usaha yang dapat mengakibatkan terjadinya PHK.

Apabila seluruh kegiatan telah dilaksanakan namun PHK belum dapat ditetapkan, maka tujuan PHK wajib dipatuhi oleh pelaku usaha dan karyawan, atau oleh karyawan dan karyawan apabila yang bersangkutan

tidak menjadi karyawan.

2. Macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu sebagai berikut:

a. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Perubahan hubungan kerja merupakan salah satu isu terpenting dalam hubungan kerja. Akibatnya, baik secara teori maupun praktik, perubahan hubungan perusahaan dengan karyawannya berpotensi mengakibatkan konflik yang fatal antara perusahaan dan karyawannya.

Menurut beberapa karyawan, putusnya hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja. Di sinilah titik awal kesengsaraan pekerja/buruh dan orang-orang yang menjadi tanggungannya ditemukan. Poin utamanya adalah tidak adanya jaminan tetap bekerja atau jaminan pendapatan. Meskipun pekerjaan/buruh yang disebutkan di atas telah dipengaruhi oleh pekerjaan baru, dalam hal ini, terdapat pula perkembangan yang mencakup ekonomi dan non-ekonomi.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja, oleh karena itu, seorang pekerja harus menyatakan situasi tersebut pada jam pertama (satu jam), tetapi tidak sebelum ia mulai bekerja. Karena pekerja/buruh tersebut mengundurkan diri diam-diam, tindakan tersebut setara dengan tindakan melawan hukum tersebut. Untuk mengatasi masalah apa pun yang timbul dari tindakan yang sesuai dengan hukum, seorang pekerja

atau karyawan harus segera membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja dengan cara yang bermartabat.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum mengacu pada hubungan antara pekerjaan dan waktu yang dihabiskan untuknya, yang umumnya ditentukan oleh pemilik bisnis dan karyawan.

Jika suatu perjanjian kerja (kontrak kerja) dibuat untuk jangka waktu tertentu, seperti kontrak kerja, perjanjian tersebut akan berakhir dalam jangka waktu tersebut. Dengan demikian, setelah jangka waktu tersebut berlalu, hubungan kerja ini akan tetap ada. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja yang disebutkan di atas terkadang disebut pemutusan hubungan kerja demi hukum.

d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

PHK oleh pengadilan dapat terjadi karena sebab - sebab berikut (para pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan alasan tertentu) :

- 1) PHK karena usaha yang dimaksud adalah pailit (berdasarkan keputusan pengadilan niaga) (Pasal 165);
- 2) PHK terhadap anak yang belum memahami aturan kerja yang dilaksanakan LPPHI (Pasal 68);
- 3) PHK karena berakhirnya masa kontrak atau PK (154 huruf b kalimat kedua).

3. Perjanjian Kerja

Menurut Prof Subekti, kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha yang digambarkan dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, terdapat hubungan di bagian bawah (*dientsverhouding*), yaitu hubungan di dasar pihak yang satu, dan pengusaha berhak memberikan informasi yang harus dikomunikasikan oleh badan lain (pekerja/buruh).

Perjanjian pekerja/buruh dengan dunia usabusiness atau pemberi kerja, yang mencakup seluruh syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jika kita menggunakan KUHPerduta 1313, maka pengertian perjanjian batasan adalah pernyataan bahwa seseorang atau lebih spesifiknya menjelaskan dirinya kepada orang lain untuk melaksanakan suatu tugas tertentu.

Perjanjian kerja tertentu, juga dikenal sebagai perjanjian kerja kontrak, adalah salah satu jenis praktik kerja yang ada di Indonesia. Semakin banyak pemilik bisnis atau perusahaan yang menggunakan sistem Kontrak kerja dalam kaitannya dengan karyawannya.

Di Indonesia terdapat dua (dua) sistem ketenagakerjaan, yaitu sistem kerja waktu tidak tetap (PKWT) yang selanjutnya disebut kontrak dan sistem kerja waktu tidak tetap (PKWTT) yang selanjutnya disebut tetap.

4. Hubungan Kerja

Merupakan perjanjian di mana satu orang atau lebih bekerja sama

untuk memenuhi kebutuhan lain, seperti bisnis, dan untuk jangka waktu tertentu, melaksanakan pekerjaan di samping imbalan upah. Menurut Zainal Azikin, hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai hubungan antara karyawan atau pekerja dan bisnis yang berkembang setelah aktivitas kerja selesai, di mana karyawan atau pekerja menyatakan keinginan untuk bekerja untuk bisnis tersebut dengan menerima upah, dan bisnis tersebut menyatakan keinginan untuk bekerja dengan karyawan atau pekerja tersebut dengan membayar upah (Azikin, 2004).

Bidang hubungan kerja, atau jumlah waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan pemilik bisnis. Hubungan kerja didasarkan pada kinerja kerja. Pekerjaan dapat dilakukan dengan jumlah waktu yang tetap atau tanpa jumlah waktu yang tetap dengan menggunakan perjanjian kerja. Menurut diagram, hubungan kerja adalah hubungan yang membangun dan memelihara kepercayaan dan kewajiban antara karyawan dan pemilik bisnis.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa terdapat hubungan kerja setelah pekerjaan selesai dan pemberi kerja membuat laporan kerja. Sebaliknya, Pasal 1601a KUHPerdara menjelaskan tujuan kerja/buruh, yaitu agar karyawan suatu organisasi dapat berkomunikasi secara efektif dengan orang lain atau pemilik usaha dan agar karyawan/buruh yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan dengan menerima imbalan yang berkaitan dengan usaha.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh, juga dikenal sebagai "hubungan hukum", adalah hubungan yang terjalin antara dua (dua) subjek hukum yang terkait dengan hak dan kewajiban suatu perusahaan yang saling terkait dengan hak dan kewajiban perusahaan lainnya. Jika terdapat etos kerja yang kuat antara karyawan dan pemilik usaha, hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, yang akan meningkatkan produktivitas karyawan dan berdampak negatif pada operasional keuangan perusahaan.

5. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah seperangkat peraturan yang ditulis oleh pemilik bisnis dan mencakup semua persyaratan etika dan kerja perusahaan. Peraturan wajib berusaha tersebut dibuat oleh perusahaan yang telah mempekerjakan sedikitnya 10 (sepuluh) orang.

Perlu adanya praktik bisnis yang jelas dan lugas agar dapat memberikan kejelasan dan rasa saling menghormati antara pemilik usaha dan karyawan. Peraturan yang telah dibuat, yang perusahaan tersebut wajib menolak menteri atau pejabat yang ditunjuk, agar dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan hubungan kerja perusahaan sehingga para pekerja/buruh dapat memahami hak dan kewajibannya dalam hubungan tersebut.

6. Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan keterangan tentang kerja bersama sebagai hasil kerjasama antara pekerja dan usaha yang ada di bidang ketenagakerjaan dengan pemilik usaha, beberapa pemilik usaha, atau

sekelompok pemilik usaha yang menetapkan syarat-syarat hak dan kewajiban kerja antara dua pihak.

Berdasarkan penelitian di atas, subjek karya ini adalah pekerja/buruh dan pengusaha/serikat pengusaha berbadan hukum, sedangkan objek karya ini biasanya adalah hasil karya berbagai organisasi yang terlibat dalam karya tersebut. Hasil ini biasanya berisi informasi mengenai upah, jam kerja, jam kerja, jaminan sosial, keselamatan kerja, kesehatan kerja, THR, promosi, obat-obatan, dan larangan bagi pekerja/pekerja (Khairani, 2022).

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 124 ayat (1), unsur krusial terpenting yang harus dicantumkan dalam kerja kolaboratif adalah: hak dan erikat pekerja/buruh serta pekerja/buruh itu sendiri; jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama serta tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerjasama. Perjanjian tanda tangan para pihak pembuat perjanjian menjadi pegangan dan harus ditetapkan, sehingga akibat dan keberadaan perjanjian menguntungkan bagi yang membuatnya. Oleh karena itu, harus ada surat perjanjian kerjasama guna melindungi karyawan atau buruh dari kesewenang-wenangan pengusaha. Oleh karena itu, jika pegawai atau pekerja menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya feedback apapun, maka mereka tidak mampu memahami norma-norma sosial lain yang telah ditetapkan oleh pemerintah (Situmorang, 2013).

E. Keadilan dan Kepastian Hukum

1. Pengertian Keadilan

Definisi teori keadilan bervariasi tergantung pada apa yang kita pahami dari perspektif mana. Kalsen (2008) Menurut penelitian ini, teori tersebut sangat penting bagi karyawan yang bekerja di perusahaan. Karyawan harus mendapatkan perlindungan dari perusahaan tempat mereka bekerja, mendapatkan hak-hak mereka, dan membatasi tanggung jawab mereka sesuai dengan prinsip-prinsip Undang-Undang. Selain itu, Perusahaan harus mengurangi Undang-Undang tersebut.

Menurut hukum ketenagakerjaan dasarnya, memiliki sifat melindungi yang menimbulkan perasaan tenang, nyaman, tentram, dan lainnya sekaligus mendorong kemajuan sosial bagi seluruh masyarakat Indonesia. Hukum ketenagakerjaan memberi perlindungan hukum harus berdasarkan dua aspek, yaitu bahwa dalam keadaan ideal, hukum diatur oleh peraturan perundang-undangan yang heteronom dan undang-undang otonom. Lalu yang kedua ranah hukum ini harus mampu mengevaluasi produk hukum yang memenuhi kriteria keadilan, kebenaran, kepastian, dan memiliki informasi yang berguna bagi orang-orang yang terlibat.

Teori ini menyatakan bahwa setiap orang harus bertindak selaras dengan hukum dan sesuai dengan kriteria rasional obyektif, dan hal ini dapat ditentukan. Dengan PHK dan karyawan/buruh yang tidak memberikan umpan balik, jelas bahwa perusahaan yang bersangkutan tidak sepenuhnya berkomitmen terhadap persyaratan yang harus dipenuhi. Sebagaimana

dinyatakan dalam Undang-Undang, perusahaan yang bersangkutan harus menyediakan lingkungan yang adil, konsisten, dan akomodatif bagi karyawannya.

Karena keseimbangan dan keadilan sangat mirip, keadilan merupakan tujuan hukum yang sangat penting. Salah satu tujuannya adalah untuk mengembangkan manfaat, kepastian hukum, dan keadilan dengan meminimalkan gagasan filosofis yang terdapat dalam hukum itu sendiri.

2. Macam-Macam Keadilan

Jenis dan sifat kerja tertentu menimbulkan polusi terhadap pekerja karena ada kekhawatiran tidak akan berlangsungnya sebuah perjanjian kerja. Pada gilirannya, pekerja dengan sistem sifat pekerjaan waktu tertentu mempunyai stratifikasi sosial di antara pekerja lainnya, dan kemudian tidak memberikan kompensasi jika diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, bukan pekerja pediri yang melakukan tindakan hukum demi sebuah agar dapat diangkat menjadi pegawai dengan sifat pekerjaan tidak tertentu (pekerja tetap).

Menurut Aristoteles, ada beberapa jenis keadilan, termasuk (1) keadilan komutatif, yang didefinisikan sebagai tindakan yang diambil terhadap individu yang tidak menghormati perawatan kesehatan yang diberikan; (2) keadilan distributif, yang merupakan tindakan yang diambil terhadap individu sesuai dengan aturan yang diberikan sebelumnya; (3) kodrat alam, yang merupakan hadiah yang diberikan kepada individu sesuai dengan aturan yang diberikan kepadanya oleh individu lain; (4) keadilan

konvensional, yang merupakan perbuatan warga negara yang telah mematuhi hukum yang mengatur undang-undang; (5) keadilan perbaikan, yang merupakan perbuatan individu yang telah menikah dengan orang lain.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) antara karyawan dan pemilik bisnis tidak dapat dilakukan dengan cara yang sangat mudah; yaitu, ada aturan-aturan tertentu yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak, baik karyawan maupun pemilik bisnis, untuk memastikan bahwa PHK antara perusahaan yang berpartisipasi tidak terjadi.

3. Pengertian Kepastian Hukum

Teori kepastian hukum ini merupakan salah satu tujuan hukum dan dapat dinyatakan sebagai komponen dari upaya penegakan hukum. Kepastian hukum memiliki bentuk, yaitu penerapan hukum atau penegakannya dalam kaitannya dengan tindakan yang tidak mengidentifikasi individu yang terlibat.

Dengan adanya kepastian hukum ini, setiap orang dapat menentukan apa yang akan terjadi jika mereka yang bersangkutan melakukan tindakan hukum yang relevan. Kepastian hukum akan memastikan bahwa seseorang dapat melakukan tindakan yang sesuai dengan hukum yang berlaku, dan sebaliknya, jika memungkinkan. Tanpa kepatuhan terhadap hukum, seseorang tidak dapat memiliki energi yang diperlukan sehari-hari untuk menyelesaikan suatu tugas. Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum merupakan salah satu tujuan hukum itu sendiri.

Menurut Gustav Radbruch, terdapat empat (empat) aspek

fundamental yang terkait dengan asas-asas kepastian hukum, yaitu:

- a. Hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu merupakan perundang-undangan.
- b. Hukum itu didasarkan kepada fakta, yang memiliki arti didasarkan kepada kenyataan.
- c. Bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga dapat menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping mudah dilaksanakan.
- d. Hukum positif tidak boleh diubah.

Kepastian hukum merupakan produk hukum, khususnya dari perundang-undangan. Berdasarkan temuan ini, Gustav Radbruch menyimpulkan bahwa meskipun hukum positif terkadang kurang adil, penting untuk selalu menekankan pentingnya hak asasi manusia dalam masyarakat.

Setiap aturan yang ada di setiap masyarakat berfungsi sebagai standar yang memberikan pedoman bagi setiap masyarakat; oleh karena itu, perlu ditetapkan aturan. Menurut dasar ini, hukum kepastian harus tercermin dalam semua transaksi yang terjadi serta dalam setiap hakim wujud yang konsisten dengan hakim wujud lainnya. Suatu peraturan hukum tidak memiliki kepastian jika multitafsir, sementara peraturan hakim lainnya dapat dikatakan tidak memiliki kepastian jika keputusannya tidak konsisten dengan peraturan lainnya.

Dalam pengertian normatif, kepastian hukum dapat didefinisikan

sebagai hukum yang mengatur penciptaan dan pemusnahan properti. Dua aspek kepastian hukum adalah keberadaan hukum yang umumnya memiliki kapasitas untuk membantu masyarakat memahami apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan.

F. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dituangkan dalam Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, secara khusus: “Perbedaan antara pelaku usaha dan hubungannya dengan pekerja atau bawahannya disebabkan oleh adanya hak, PHK, dan pekerja/buruh pengangguran dalam satu perusahaan.”

1. Penyelesaian diluar pengadilan (*non litigasi*) yaitu terdiri dari:

a. Negosiasi (*bipartit*)

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, wajib bagi pekerja/buruh dan pengusaha melakukan analisis hubungan industrial (perselisihan ketenagakerjaan) secara musyawarah dan mufakat. Dengan menggunakan ketentuan ini, maka wajib bagi pemilik usaha dan karyawan untuk segera melaporkan setiap temuan yang terjadi melalui perundingan.

Sebagai mekanisme, pengertian bipartit dalam konteks ini mengacu pada metode atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pemilik usaha dan karyawan atau pegawai, atau

karyawan serikat, jika terdapat perselisihan antara pemilik usaha dan karyawan atau pegawai di perusahaan tersebut.

Ruang lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit covers the three types of perselisihan: hak, kepentingan, perselisihan PHK, and perselisihan among the following employees/buruh in a single company (Khakim, 2009).

Kenyataannya pekerja/buruh selalu dan posisi yang sangat lemah, oleh dan apabila tidak ada peluang yang dipartit oleh pengusaha untuk musyawarah, padahal sudah disebutkan secara rinci oleh pekerja/buruh, maka dengan mengacu pada Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebaiknya pekerja/buruh untuk segera mengajukan dan mencatatkan masalahnya ke Instansi Tenaga Kerja dimana pekerja/buruh ini bekerja dengan bukti-bukri upaya perundingan yang telah dilakukan serta bukti lainnya berkenaan kemunduran yang terjadi.

Perundingan bipartit dipengaruhi oleh waktu, dan pegawai serta pegawai perusahaan wajib menyatakan bahwa perundingan yang dimaksud paling lama 30 (tiga hari) hari kerja terhitung sejak hari pertama. Proses perundingan bipartit mensyaratkan agar hasilnya disajikan sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Manurung, 2018).

b. Mediasi

Menurut Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediasi dalam hubungan industrial mengacu pada analisis hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah. Mediator industri yang merupakan wakil pemerintah yang bergerak di bidang ketenagakerjaan dan mengikuti aturan sebagai mediator yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, mengawasi proses mediasi.

c. Konsiliasi/Arbitrase

Cakupan penyelesaian gangguan hubungan industrial melalui konsiliasi meliputi tiga jenis: gangguan kepentingan, gangguan PHK, dan gangguan antara pengangguran pekerja/buruh dalam perusahaan (Pasal 1 angka 13) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Namun dalam konteks analisis keterhubungan hub industri, arbitrase mencakup dua jenis analisis, yaitu analisis kepentingan dan analisis antara SP/BP dalam satu perusahaan.

2. Penyelesaian Dalam Pengadilan (*litigasi*)

Pasal 55–Pasal 60 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial memuat pengertian hukum hubungan industrial. Hubungan industrial mengacu pada jenis hubungan yang didasarkan pada lingkungan umum yaitu hati-hati dan membantu dalam menganalisis dan menentukan tingkat pertama dan kedua untuk hak dan

pemutusan hubungan kerja, serta tingkat pertama dan terakhir untuk kegagalan serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian dan penyelesaian hubungan industrial dalam bilap penyelesaian dan bipartit, konsoliasi atau pun arbitrase dan mediasi tidak tercapai, dalam hal ini satu atau lebih organisasi dapat memberikan bantuan kepada mereka yang terlibat dalam hubungan industrial. Penyelesaian melalui pendirian jalur industri dapat dipandang sebagai sementara pengganti atau keluar terakhir, namun secara hukum, hal ini tidak merupakan suatu tetepi keharusan; sebaliknya, ini adalah hak untuk masyarakat umum.