

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang dan Rumusan Masalah.

Konsep hubungan industrial tidak bisa lepas dari unsur pengusaha dan pekerja, dimana pengusaha adalah pihak yang mempunyai modal dan tujuan dari usaha yang dilakukan yaitu untuk mencapai suatu keuntungan tertentu. Sedangkan pekerja atau buruh adalah pihak yang bekerja untuk menjalankan usaha dengan menerima upah atau imbalan tertentu. Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian mengenai hubungan Industrial, yaitu 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 1945.

Hubungan Industrial merupakan sistem hubungan yang menempatkan kedudukan pengusaha dan pekerja/buruh sebagai hubungan yang saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain unsur di atas, dalam tatanan sistem ketenagakerjaan Indonesia terdapat pemerintah yang bersifat mengayomi dan melindungi para pihak. Pemerintah mengeluarkan rambu-rambu berupa aturan-aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh.¹

¹. Sri Subiandini Gultom, 2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, cet kedua Inti Prima Promosindo, Jakarta, h.14.

Proses hubungan industrial di atas tidak selamanya berjalan dengan mulus, ada kalanya timbul perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, baik perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Keseluruhan perselisihan diatas merupakan perselisihan hubungan industrial sebagaimana ditentukan dalam ketentuan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan perselisihan hubungan industrial yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh sulit untuk dihindari, walaupun kedua belah pihak telah membuat peraturan tertulis baik yang dibuat oleh pengusaha maupun yang disusun secara bersama-sama oleh serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja adalah suatu hal yang tidak diinginkan oleh setiap pekerja, kehilangan pekerjaan berarti kehilangan mata pencaharian yang dapat menimbulkan kesulitan ekonomi bagi keluarga, sehingga banyak pekerja yang berusaha untuk mempertahankan pekerjaannya.

Hukum ketenagakerjaan Indonesia mendefenisikan pemutusan hubungan kerja antara pelaku usaha dengan pekerja/buruh yang dikenal dengan istilah

pemutusan hubungan kerja selanjutnya disingkat PHK yaitu merupakan suatu pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang disebabkan oleh suatu keadaan tertentu.²

Adapun keadaan tertentu yang dimaksudkan dalam pengertian di atas merupakan pengakhiran masa kerja yang dapat disebabkan oleh berakhirnya jangka waktu kesepakatan kerja yang dapat disebabkan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat yang merugikan perusahaan, perusahaan mengalami defisit atau penurunan, pekerja/buruh meninggal dunia dan lain sebagainya.

Mengenai pemutusan hubungan kerja dalam peraturan perundang-undangan diberikan definisi yaitu dalam ketentuan pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja selama ini paling banyak terjadi karena tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Dari pengusaha dilakukan karena pekerja/buruh melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, pemutusan hubungan kerja juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja/buruh karena pihak pengusaha tidak

² Zainal Asikin, dkk, 2004, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.173.

melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh.³

Sistem hubungan industrial yang kita anut menyarankan para pihak terlebih dahulu menyelesaikan persoalan secara musyawarah dan mufakat. Pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan, duduk bersama-sama mencari solusi terhadap permasalahan yang timbul, sehingga hasil yang dicapai dapat memuaskan kedua belah pihak, apabila jalan penyelesaian secara musyawarah dan mufakat tidak mendapatkan hasil kata sepakat maka penyelesaian dari perselisihan hubungan industrial baru dapat diajukan melalui penyelesaian kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada PT. *Interglobal Electric Parts* (sebagai Tergugat) yang beralamat di jalan Mayjend Sungkono No. 8 Gresik, yang memutuskan hubungan kerja terhadap seorang buruhnya yaitu, Siti Rumiyati (sebagai Penggugat) dengan masa kerja selama 14 (empat belas) tahun lebih dengan menerima upah terakhir sejumlah Rp 2.002.959 (dua juta dua ribu sembilan ratus lima puluh sembilan rupiah).

Siti Rumiyati (Penggugat) merupakan pekerja/buruh tetap yang dalam 6 (enam) tahun terakhir tidak pernah melakukan absen kerja di PT. *Interglobal Electric Parts*. Penggugat merupakan pekerja/buruh bagian *Leader PPL (Relay)* yang membawai 5 (lima) sampai dengan 10 (sepuluh) orang pekerja di perusahaan PT. *Interglobal Electric Parts*, dan selama 6 (enam) tahun terakhir bekerja tidak pernah absen masuk kerja dan tidak pernah melakukan kesalahan maupun

³. Lalu Husni, 2007, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 46.

kecerobahan yang sekiranya merugikan perusahaan yaitu dengan tidak pernah mendapat teguran atau pun surat peringatan-peringatan.

Permasalahan timbul ketika pada hari Selasa tanggal 15 Januari 2013 Penggugat dipanggil oleh Tergugat (*Human Resource Department* selanjutnya disingkat HRD/Personalia PT. *Interglobal Electric Parts* untuk menghadap ke kantornya dan diperintahkan untuk membuat surat pernyataan yang isinya menyatakan telah melakukan kesalahan manipulasi data atau selisih penghitungan barang milik Tergugat dan tidak akan melakukan serta mengulang kesalahan yang sama. Kemudian pada hari Rabu, tanggal 16 Januari 2013, pukul 16.00 Wib (waktu pulang kerja) Penggugat kembali dipanggil menghadap kantor Tergugat dengan maksud Penggugat diminta untuk membuat dan menandatangani surat pernyataan pengunduran diri dari perusahaan, PT. *Interglobal Electric Parts* akibat dari kesalahan manipulasi data dan apabila tidak bersedia membuat pernyataan pengunduran diri maka akan memproses permasalahan manipulasi data tersebut secara hukum.

Selanjutnya Penggugat membuat surat pernyataan pengunduran diri dari perusahaan dengan meminta dihadirkan Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja LEM SPSI PT. *Interglobal Electric Parts* sebagai pendamping dalam permasalahan ini atau menunda sampai besok pagi akan tetapi ditolak dan harus hari itu juga pernyataan itu dibuat. Akhirnya pada hari Rabu, tanggal 16 Januari 2013, pukul 17.30 Wib, Penggugat dengan didikte oleh Tergugat (Staf *Human Resource Department* selanjutnya disingkat HRD PT. *Interglobal Electric Parts*) membuat surat pernyataan pengunduran diri dari perusahaan sejak terhitung sejak

tanggal 17 Januari 2013 dibawah perasaan tertekan. Kemudian pada hari Kamis tanggal 17 Januari 2013, PT. *Interglobal Electric Parts* mengirimkan surat yang isinya persetujuan perusahaan atas pengajuan pengunduran diri dengan rincian hak-hak yang wajib diterima.

Kemudian Penggugat berubah pikiran terhadap ketidakadilan pemutusan hubungan kerja dari PT. *Interglobal Electric Parts* tersebut dengan mencabut surat pengunduran diri tanggal 16 Januari 2013 yang pernah dibuatnya, dengan surat pencabutan tanggal 21 Januari 2013 yang isinya menyatakan tetap siap untuk bekerja pada tempat dan jabatan semula di perusahaan Tergugat. Akan tetapi PT. *Interglobal Electric Parts* menolak untuk memperkerjakan kembali ketempat serta jabatan semula sehingga permasalahan tersebut diajukan proses perselisihan pemutusan hubungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik untuk dibantu penyelesaian permasalahan melalui mediasi untuk dicarikan titik temu penyelesaian.

Terhadap anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tersebut, PT. *Interglobal Electric Parts* menolak dan tetap memutuskan hubungan kerja telah terhenti yaitu terhitung sejak tanggal surat pernyataan pengunduran diri tanggal 17 Januari 2013. Dengan tidak mempekerjakan lagi maka berdampak pada mata pencaharian dan tidak mendapat upah seperti biasanya yang wajib diterima.

Berdasarkan hal tersebut tujuan tersebut maka penulis tertarik meneliti permasalahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. *Interglobal Electric Parts* terhadap pekerja/buruh bagian *Leader PPL (Relay)* dengan masa kerja selama 14 (empat belas tahun) lebih dengan menerima upah terakhir

sejumlah Rp2.002.959 (dua juta dua ribu sembilan ratus lima puluh sembilan rupiah) serta yang membawahi 5 (lima) sampai dengan 10 (sepuluh) orang pekerja dan selama 6 (enam) tahun terakhir bekerja tidak pernah absen masuk kerja dan tidak pernah melakukan kesalahan maupun kecerobahan yang sekiranya merugikan perusahaan harus berhenti sebagai pekerja/buruh hanya dengan alasan mengada-ada kesalahan selisih penghitungan yang dapat merugikan perusahaan, sehingga memaksa untuk membuat pernyataan dan surat pengunduran diri dan atau apabila tidak dilakukan akan mempermasalahkannya secara hukum.

Upaya untuk dapat dipekerjakan kembali pekerja/buruh karena ketidakadilan, maka dari itu Siti Rumiya sebagai pekerja/buruh melalui surat pencabutan tanggal 21 Januari 2013 dan menyatakan siap untuk bekerja pada tempat dan jabatan semula di PT. *Interglobal Electric Parts* akan menimbulkan efek psikologis bagi dirinya, bawahannya, terutama perusahaannya. Oleh sebab itu, sangat menarik untuk diteliti yang pada prinsipnya guna mengetahui permasalahan ini lebih mendalam, mengenai apakah perusahaan dapat mengada-ada mencari kesalahan pekerja/buruh yang pada akhirnya pemutusan hubungan kerja, bagaimana upaya pekerja/buruh dengan kebenarannya dapat dipekerjakan kembali diperusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah

1. Bagaimana upaya dipekerjakan kembali pekerja/buruh terhadap pemutusan hubungan kerja?

2. Apa yang menjadi kendala dalam melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Gresik Nomor 9/PHI.G/2014/PN GS?

B. Tujuan Penelitian.

Sesuai batasan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka secara deskriptif penelitian Tesis ini bertujuan untuk menggali lebih mendalam serta untuk mengungkapkan persoalan yang berhubungan Pekerja/buruh yang bekerja sesuai aturan perusahaan, akan tetapi dengan usaha perusahaan untuk mencari kesalahannya dan kemudian melakukan pemutusan hubungan kerja, secara khusus penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana upaya dipekerjakan kembali pekerja/buruh terhadap pemutusan hubungan kerja.
- b. Untuk mengetahui apa yang menjadi kendala dalam melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Gresik Nomor : 9/PHI.G/2014/PN GS.

C. Manfaat Penelitian.

- a. Untuk memberikan suatu pengetahuan yang bersifat lebih khusus kepada penulis untuk memaparkan pengetahuannya selama menjadi Mahasiswa terhadap segala bentuk permasalahan hukum antara perusahaan dan pekerja/buruh di Indonesia.

- b. Untuk memberikan suatu pandangan terhadap masyarakat tentang permasalahan pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- c. Untuk dijadikan sebagai referensi pengetahuan bagi yang membahas topik yang sama.

D. Metode Penelitian.

1. Pendekatan Masalah.

- a. Metode yang digunakan dalam meneliti dan menelaah permasalahan tersebut adalah memakai metode penelitian yuridis normatif, dimana dalam proses penelitian, mengacu dan membandingkan pada Undang – Undang yang berlaku dan mengatur tentang ketentuan undang-undang ketenagakerjaan didalamnya.
- b. Sumber data : menggunakan sumber sekunder (tidak langsung), dengan menggunakan bahan hukum sebagai berikut:
 - 1) Bahan hukum Primer : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan., Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - 2) Bahan hukum Sekunder : berupa publikasi tentang masalah hukum yang terdiri dari buku-buku hukum dan artikel dimedia tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial
 - 3) Bahan hukum Tersier (Non Hukum) : berasal dari buku dan media internet.

2. Teknik Pengumpulan Data.

Memakai teknik Studi Pustaka (data sekunder), yaitu dengan mengumpulkan berbagai macam buku -buku dan literatur, serta data-data artikel yang diambil berasal dari media internet yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Analisis Bahan Hukum.

Cara penganalisaan data yang digunakan dalam Tesis ini adalah analitis – deskriptif. Analitis yang dimaksud adalah penulis dalam penulisan skripsi ini dimaksud untuk menganalisa permasalahan Hukum antara perusahaan dan pekerja/buruh serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Analisis yang penulis lakukan juga meliputi analisis terhadap teori – teori serta doktrin hukum yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang selanjutnya akan digunakan oleh penulis dalam mendeskripsikan permasalahan dalam penelitian ini, Sedangkan deskriptif adalah penulis selanjutnya untuk kemudian menggambarkan secara tepat keadaan dan gejala yang telah dianalisa sebelumnya untuk kemudian dijabarkan dan diolah dalam suatu hasil penelitian.

E. Kajian Teoritis.

1. Pengertian Hubungan Industrial.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 16, disebutkan bahwa 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.

Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.⁴

Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum, yaitu hubungan yang lahir dari suatu perjanjian kerja. Sebagai suatu hubungan hukum perjanjian, maka pihak yang terlibat dibebani hak dan kewajiban tertentu. Dalam perkembangannya hubungan kerja tersebut berkembang menjadi hubungan industrial seiring dengan dianutnya tipe negara kesejahteraan. Hal ini berarti bahwa hubungan industrial tidak lagi dipandang sebatas hubungan antara pekerja dan pengusaha, akan tetapi sudah melibatkan kepentingan pihak ketiga yang diintrodusir sebagai kepentingan publik yang harus dilindungi oleh pemerintah.

Dengan demikian, dapatlah dikatakan bahwa hubungan industrial adalah suatu hubungan hukum yang terdiri atas tiga pihak, yaitu pekerja,

⁴ Lalu Husni, 2007, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 17.

pengusaha dan pemerintah. Jika dicermati proses lahirnya hubungan hukum tersebut, maka akan ditemukan bahwa hubungan itu sesungguhnya adalah suatu hubungan dalam konteks proses produksi barang dan jasa. Atas dasar uraian ini, hubungan industrial sering dirumuskan sebagai suatu hubungan dalam proses produksi yang melibatkan tiga komponen, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Jika suatu hubungan industrial dipahami sebagai suatu hubungan kerja, yaitu suatu hubungan hukum yang lahir dari perikatan perjanjian, maka seyogyanya dipahami pula bahwa hubungan industrial itu akan melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang terlibat di dalamnya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 15 menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Sehingga dapat diartikan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.⁵

Begitu juga bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁶

⁵ Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 53.

⁶ Iman Soepomo, 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, h. 70.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 menyebutkan bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak..

Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, bahwa Perjanjian kerja pada dasarnya ialah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dengan pekerja atau yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain.⁷

Berkaitan dengan pengertian perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja dan ada 3 (tiga) unsur yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja, yaitu :

1. Ada orang di bawah pimpinan orang lain.

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain.

Dalam perjanjian kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.

Oleh karena itu, kalau kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau ada

⁷ Sri Subiandini Gultom, 2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promosindo, Jakarta, h.18

subordinasi, di situ ada perjanjian kerja. Sebaliknya, jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, di situ tidak ada perjanjian kerja melainkan perjanjian yang lain (perjanjian untuk melakukan jasa, perjanjian pemborongan).⁸

2. Penunaian Kerja.

Penunaian kerja dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu perjanjian kerja yang seharusnya adalah suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.⁹

3. Adanya upah.

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan

⁸ F.X. Djumaldi : *Perjanjian Kerja*, (Jakarta, Sinar Grafika 2006), hal. 7.

⁹ Djumadi, 2004 , *Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Jakarta, h. 36.

keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Jadi, upah adalah imbalan termasuk tunjangan.

Dalam Hubungan Industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan penyaluran hubungan kerja. Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.¹⁰

Sejalan bagi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan hubungan industrial berfungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Pengusaha/organisasi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. Peran Pemerintah dalam hubungan industrial ini diwujudkan dalam mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan perundang-undangan

¹⁰ Lalu Husni, *Op Cit*, h. 16-17.

yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial.¹¹

Upaya pelaksanaan penerapan hukum perburuhan telah diatur bahwa pihak yang bersangkutan di dalamnya pada dasarnya ialah :

Pihak majikan yang bila telah bersekutu dalam jumlah tertentu dapat juga membentuk organisasi majikan. Majikan selanjutnya diartikan yakni sebagai pihak penyelenggara hubungan kerja dengan buruh atau buruh dengan mengadakan pekerjaan dan mempekerjakan buruh atau buruh tersebut dengan memberikan imbalan kerja yang layak, sebagaimana yang telah diperjanjikan antara majikan dan buruhnya tersebut dengan memberikan imbalan kerja yang layak, sebagaimana yang telah diperjanjikan antara majikan dan buruhnya tersebut sejak awal hubungan kerja itu mereka adakan, yang biasanya berupa gaji/upah, fasilitas-fasilitas tertentu (misalnya kendaraan, perumahan, dan sebagainya) dan/atau tunjangan-tunjangan lainnya. Sedangkan organisasi majikan pada dasarnya ialah suatu organisasi atau kelompok majikan yang dibentuk oleh para majikan sebagai suatu wadah kerjasama bagi mereka dalam memecahkan persoalan-persoalan usaha yang bersifat rutin, ekonomis, dan teknis serta sekaligus juga tentunya mengenai ketenagakerjaan.¹²

¹¹ *Ibid*, h.18.

¹² Sri Subiandini Gultom, *Op Cit*, h. 14.

Pihak buruh atau pekerja yang bila jumlahnya telah cukup besar dapat membentuk organisasi buruh atau serikat pekerja. Pekerja atau buruh pada dasarnya ialah orang atau pihak yang bekerja pada majikan untuk mengerjakan atau melakukan suatu tugas tertentu dengan menerima imbalan tertentu pula sebagaimana yang telah diperjanjikan bersama majikan yang bersangkutan sejak awal hubungan kerja itu mereka adakan. Pihak pemerintah sebagai pengasuh dalam hal ini diwakili oleh Departemen Tenaga Kerja yang bertugas mengatur, membimbing dan mengawasi pelaksanaan hubungan antara pihak majikan dan pihak buruh. Pemerintah dapat dikatakan merupakan pihak pengarah atau pihak penengah antara pihak majikan dengan pihak buruh.

Bahwa hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha, peraturan-peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari lingkungan, sosial, ekonomi, dan politik. Karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab.¹³

Pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu dengan lainnya yang berarti bahwa pengurangan terhadap yang satu akan mempengaruhi yang lain. Tingkat produktivitas perusahaan misalnya, sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas pekerja, produktivitas yang tinggi hanya dimungkinkan jika perusahaan tersebut

¹³ Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 18.

memperhatikan kesejahteraan pekerjanya. Peningkatan kesejahteraan pekerja hanya layak jika produktivitas perusahaan meningkat.

2. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 25 disebutkan pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja sebagai langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan (pengusaha) yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.¹⁴

Pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal 150, bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dengan mempekerjakan orang lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu pemutusan hubungan kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja

¹⁴ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 173.

oleh pekerja/buruh dan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh, sehingga menimbulkan permasalahan. Disamping perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang-wenang.¹⁵ empat macam pemutusan hubungan kerja, diantaranya :

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum:

Menurut Abdul Hakim¹⁶, bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. pemutusan hubungan kerja demi hukum dalam praktek dan secara yuridis disebabkan oleh :

- a. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu selanjutnya disingkat PKWT.
- b. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama selanjutnya disingkat PKB.
- c. Pekerja meninggal dunia.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan hakim pengadilan.

¹⁵ Abdul Hakim, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Adytia Bakti, Bandung, h.109.

¹⁶ Abdul Hakim, Op.Cit h.209

Dalam hal ini salah satu pihak, baik pengusaha atau pekerja/keluarganya mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan. contohnya bila pengusaha mempekerjakan anak di bawah umur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, dimana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja/Buruh.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh adalah pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Jadi, pemutusan hubungan kerja itu tidak hanya dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga dapat dilakukan oleh pekerja/buruh. Dalam praktek bentuknya adalah pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja.

Lebih lanjut Pasal 162 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh :

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas.
- c. Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada Lembaga Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, apabila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih.
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau.
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Terhadap pasal ini hendaknya pekerja/buruh harus hati-hati dalam menggunakan haknya untuk mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena jika alasan-alasan yang diajukan benar-benar terbukti berakibat pekerja/buruh yang bersangkutan dapat di putus hubungan kerjanya oleh pengusaha, tanpa harus ada penetapan dan tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun penggantian hak lainnya.

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah pemutusan hubungan kerja, dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya.

Menurut pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa, 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Begitu pula dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Atas dasar itu, dalam pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi jenis perselisihan hubungan industrial menjadi :

a. Perselisihan Hak

Perselisihan hak mengandung arti bahwa 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 (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Perselisihan hak (*rechtsgechill*) merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan serta perundang-undangan yang berlaku. Juga perselisihan hak ini terjadi karena tidak adanya persesuaian faham mengenai pelaksanaan hubungan kerja¹⁷

Bahwa dengan perselisihan hak dimaksudkan perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu atau peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum.¹⁸

Hak pekerja/buruh adalah tentang kepentingan perseorangan atau kelompok yang wajib dipenuhi oleh pihak lain yang dilindungi oleh hukum. Dalam setiap hak terdapat empat unsur yang harus dipenuhi yaitu :

1. Subyek hukumnya. (dalam hubungan kerja yaitu pekerja dan majikan).

¹⁷ Lalu Husni, *Op Cit* h. 43-44.

¹⁸ Iman Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, h.132.

2. Obyek hukumnya (tindakan pekerja dan pengusaha dalam memenuhi hak dan kewajiban yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan).
3. Hubungan hukum yang mengikat pihak lain dengan suatu kewajiban.
4. Perlindungan hukum, artinya ketika pekerja atau pengusaha tidak melakukan apa yang diperjanjikan maka timbullah hak kepada salah satu pihak untuk menuntut pihak lain yang belum memenuhi kewajibannya.¹⁹

Dalam suatu hubungan kerja, misalnya pekerja telah bekerja dengan baik dan benar, namun ternyata pengusaha tidak bersedia membayar upah yang diperjanjikan maka saat itu juga pekerja punya kewenangan untuk menuntut haknya karena semua unsur yang menimbulkan adanya hak telah dipenuhi.

b. Perselisihan kepentingan.

Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja, dalam pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁹ Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Bila di Pemutusan Hubungan Kerja*, Visi Media, Tangerang, h. 11.

Perselisihan kepentingan atau disebut pula *belangen geschil* terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan. Dari pengertian tersebut jelaslah perbedaan antara perselisihan hak, objek sengketanya adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan, objek sengketanya karena tidak adanya kesesuaian paham/pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.²⁰

Dengan kata lain, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan/atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pasal 1 angka 4 Undang-

²⁰ Iman Soepomo. 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, h. 133.

Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja selama ini paling banyak terjadi karena tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Dari pengusaha dilakukan karena buruh/pekerja melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, pemutusan hubungan kerja juga dapat dilakukan atas permohonan buruh/pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada buruh/pekerja.²¹

Karena luasnya cakupan masalah perselisihan pemutusan hubungan kerja ini maka tidak heran bahwa perlindungan paling banyak dalam peraturan ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja. Hal ini wajar karena masalah pemutusan hubungan kerja menyangkut kelangsungan hidup para pekerja selanjutnya.²²

Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja serta dasar yang dapat dijadikan alasan pemutusan

²¹ Lalu Husni, *Op Cit* h. 46.

²² Libertus Jehani, *Op Cit*, h.13.

hubungan kerja termasuk larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- 1) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- 2) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- 4) Pekerja/buruh menikah.
- 5) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- 6) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 7) Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/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 peraturan perjanjian kerja bersama.

- 8) Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- 9) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- 10) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dalam pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga mengatur alasan yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, yaitu :

- 1) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang atau milik pengusaha atau milik teman sekerja dan atau milik teman pengusaha.

- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- 3) Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di tempat kerja.
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- 6) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- 8) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara, atau
- 9) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat harus didukung dengan bukti sebagai berikut :

- 1) Pekerja/buruh tertangkap tangan.

- 2) Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau
- 3) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang diperusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Terhadap pekerja yang terbukti melakukan kesalahan berat seperti tersebut, kepadanya tidak diberikan uang pesangon. Namun demikian, pekerja yang bersangkutan berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam kaitannya dengan kasus pemutusan hubungan kerja yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan tidak berfungsi sebagai lembaga pemberi izin pemutusan hubungan kerja sebagaimana halnya dengan P4D/P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), tapi menilai apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh para pihak telah sesuai dengan hukum atau tidak, termasuk hal-hal yang diperoleh sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja tersebut.

Terhadap pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan tindak pidana seperti disebutkan di atas, misalnya pekerja/buruh menipu, mencuri, menggelapkan barang milik pengusaha, serta pekerja/buruh membantahnya, maka dibutuhkan terlebih dahulu bukti hukum, misalnya putusan pengadilan umum yang nantinya dapat

dijadikan bukti dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diajukan kepada Peradilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Selain kewenangan pemutusan hubungan kerja yang datang dari pengusaha, pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal 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 di luar yang diperjanjikan; atau
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada seorang pekerja/buruh yang berdasarkan alasan-alasan sebagaimana disebutkan di atas, pekerja/buruh itu berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam suatu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan dalam pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sebab-sebab terjadinya perselisihan hubungan industrial adalah adanya pelanggaran disiplin kerja dan salah pengertian antara pekerja/buruh dengan pengusaha, diantaranya :

1. Tidak disiplin masuk kerja, yaitu : datang terlambat dan pulang sebelum waktunya dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh pengusaha.
2. Tidak cakap atau tidak sanggup melaksanakan petunjuk-petunjuk atasan mengenai tugas yang diberikan.

3. Menolak melakukan tugas yang dilimpahkan atau menolak melakukan perintah yang wajar sesuai dengan tata tertib dan peraturan perusahaan.
4. Melakukan suatu tindakan yang tidak terpuji, dengan sengaja mengintip kamar, sehingga terganggu ketentraman dan kesenangan tamu yang mengakibatkan kerugian perusahaan.
5. Tidak hormat menghormati, bertindak kasar atau memperlihatkan sikap yang menjengkelkan dan menentang perintah atasan.

Meskipun menurut teori pekerja/buruh yang berhak mengakhiri hubungan kerja, akan tetapi dalam praktik pengusahayangumumnya mengakhirinya. 10 (sepuluh) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ini merupakan jenis pemutusan hubungan kerja yang kerap kali terjadi. Hal ini disebabkan :

- a. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh.
- b. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat).

Hal ini dapat dimengerti, karena pengusaha yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan, sehingga ia harus dapat mempertahankan kekuasaan dan kemampuannya yang maksimal untuk mengambil keputusan tentang berbagai persoalan yang mempengaruhi jalannya perusahaan itu

sendiri. Pengusaha tentu akan berusaha mengelak dari tiap kewajiban yang bersifat merugikan.

Proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana disebutkan pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah sama dengan Hukum Acara Perdata yang berlaku di lingkungan peradilan umum. Perbedaannya hanya terletak pada pokok gugatan, yaitu dalam surat gugatan hubungan industrial khusus perkara yang ada hubungannya dengan ketenagakerjaan. Selain itu, perbedaannya dengan hukum acara perdata, dalam penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial hanya melalui dua tingkat pemeriksaan/persidangan, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan tingkat pertama dan Mahkamah Agung sebagai Pengadilan Tingkat Terakhir. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perkara di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Gugatan perdata yang diajukan dan diperiksa oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial ini terutama kasus perselisihan ketenagakerjaan yang tidak dapat diselesaikan di Tingkat Konsiliasi dan atau Tingkat Mediasi. Timbulnya perselisihan sampai terjadi gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, umumnya adalah karena tidak terjadinya kesepakatan para pihak

yang berperkara mengenai besar-kecilnya uang pesangon, uang jasa, ganti rugi perumahan dan pengobatan, dsb dalam perundingan di Tingkat Konsiliasi atau Tingkat Mediasi. Atau bisa juga karena salah satu pihak berperkara ingkar terhadap Perjanjian Bersama/Akta Perdamaian yang disepakati di Tingkat Bipartit, atau Tingkat Konsiliasi, atau Tingkat Arbitrase, atau Tingkat Mediasi. Kalau yang terakhir terjadi, maka salah satu pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial.

Hakim kasasi adalah majelis hakim di Mahkamah Agung RI, terdiri atas satu Hakim Agung dan dua Hakim Ad-Hoc. Hakim Kasasi berwenang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja serta Peninjauan Kembali terhadap putusan Arbitrase. Hakim Kasasi ini wajin mengeluarkan putusan paling lambat 30 hari kerja setelah menerima permohonan kasasi atau peninjauan kembali. Kehadiran pengadilan hubungan industrial ini tidak hanya merupakan aset hukum bagi dunia peradilan kita, tetapi juga merupakan kekuatan baru bagi pekerja dalam rangka mencari perlindungan hukum. Terlebih adanya putusan pengadilan hubungan industrial berupa sita eksekusi. Dengan demikian, diharapkan tidak ada lagi pengusaha yang berani bertindak semena-mena terhadap pekerjanya. Adalah harapan kita semua, dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan pengadilan hubungan industrial ini diimbangi peran serta konsiliator, arbiter, mediator, dan hakim pengadilan hubungan industrial yang benar-benar menegakkan hukum dengan tegas, jujur, adil, bersih dari korupsi,

kolusi, nepotisme serta netral atau tidak memihak. Semua anjuran tertulis dari konsiliator, arbiter, dan mediator, maupun putusan pengadilan hubungan industrial benar-benar berdasarkan atas hukum, keadilan, dan kepatutan.

Perselisihan perburuhan yang merupakan sengketa perdata itu, sudah saatnya dan sudah seharusnya diadili oleh peradilan umum sejak dari awal. Namun bagi pencari keadilan, Pekerja terutama, yang terpenting bukan pada institusi dan mekanisme penyelesaiannya, melainkan bagaimana hak-hak mereka dapat diperoleh secara wajar tanpa harus bersentuhan dengan keruwetan birokrasi dan calo keadilan. Kekhawatiran terhadap hal yang demikian adalah wajar, karena walaupun telah dilakukan penyederhanaan institusi dan mekanisme, pengadilan hubungan industrial masih menggunakan hukum acara perdata dalam pelaksanaan eksekusinya, baik eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial sendiri maupun eksekusi hasil mediasi, konsiliasi, dan arbitrase yang tidak dilaksanakan secara sukarela oleh para pihaknya. Masalah eksekusi ini merupakan masalah yang sangat krusial, karena disinilah penentuan dan letak akhir sebuah proses. Menjadi tidak bernilai sebuah putusan jika sulit untuk dieksekusi. Dalam praktek peradilan kita, eksekusi bukanlah sesuatu yang “pasti” mudah dilakukan meskipun sebuah putusan telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Pada tahapan ini masih banyak ruang yang menggoda terjadinya permainan yang memanfaatkan pihak yang bersengketa oleh oknum pengadilan. Oleh sebab itu sudah seharusnya pula dibentuk hukum yang baru mengenai eksekusi putusan pengadilan, setidaknya eksekusi putusan pengadilan

hubungan industrial, yang sekurang-kurangnya merupakan penyederhanaan waktu proses eksekusi. Selain itu pembentukan pengadilan hubungan industrial pada setiap peradilan umum dalam wilayah yang padat industri harus menjadi perhatian Presiden agar tidak tertunda dan segera diwujudkan. Dengan demikian keberadaan pengadilan hubungan industrial yang diharapkan dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan perburuhan secara cepat, tepat, adil, dan murah, akan mampu merubah sikap pesimis dan anggapan masyarakat bahwa berurusan dengan pengadilan adalah identik dengan ketidakpastian dan biaya mahal, apalagi kekecewaan dan keraguan masyarakat semakin menggunung dengan merebaknya kasus mafia peradilan yang seperti tidak pernah berhenti. Oleh karenanya, jika penyelesaian perselisihan perburuhan masih tetap tidak efektif melalui pengadilan hubungan industrial, maka tentu tidak ada bedanya penyelesaian melalui Badan Administasi Negara dengan Peradilan Umum. Ini adalah tantangan bagi penyelenggara pengadilan hubungan industrial kepada masyarakat Indonesia, khususnya pihak-pihak yang terkait dalam masalah ketenagakerjaan²³.

F. Sistematika Pertanggungjawaban.

Sitematika dalam penulisan disusun atau terdiri dari empat bab. masing-masing bab akan saling memperjelas hubungan satu dengan yang

²³ Yusman, 2005, "*Perselisihan Perburuhan dari Pengadilan Administrasi ke Pengadilan Umum*", Harian Suara Pembaruan Daily, h.1

lainnya. Sehingga dalam pembahasan ini dapat dilakukan secara sistematis sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN.

Pendahuluan pada penulisan tesis ini berisikan latar belakang dan rumusan masalah yang menjadi pokok permasalahan untuk diteliti, tujuan dan manfaat penelitian tulisan ini, kajian teoritis dalam permasalahan, metode penelitian yang digunakan dan sistematis penulisan tesis ini.

BAB II. PEMBAHASAN RUMUSAN MASALAH PERTAMA.

Pada bab ini Penulis membahas tentang upaya yang dilakukan untuk dipekerjakan kembali oleh seorang pekerja/buruh terhadap pemutusan hubungan kerja, dalam studi kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Gresik Nomor 9/PHI.G/2014/PN GS sampai dengan putusan Peninjauan Kembali.

BAB III. PEMBAHASAN RUMUSAN MASALAH KEDUA.

Pada bab ini Penulis membahas tentang hambatan dalam melaksanakan isi putusan Pengadilan Hubungan Industrial Gresik Nomor 9/PHI.G/2014/PN GS sampai dengan putusan Peninjauan Kembali dalam upaya seorang pekerja/buruh untuk dipekerjakan kembali seperti semula.

BAB IV. PENUTUP.

Bab ini merupakan kesimpulan dari Bab.I dan Bab.II serta saran dari tesis yang disampaikan oleh Penulis berkaitan dengan rumusan masalah yang diteliti.