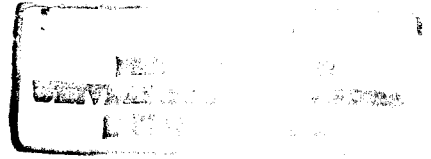


BAB I

PENDAHULUAN



1. LATAR BELAKANG

Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani. Untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹

Saat ini di Indonesia hubungan industrialnya berada pada masa transisi, sejalan dengan era reformasi yang mengedepankan prinsip demokratisasi yang disusul dengan pelaksanaan otonomi daerah. Kondisi ini telah membawa perubahan pada sistem pemerintahan dari sentralistik menjadi desentralistik yang juga membawa pengaruh terhadap beberapa pengaturan mengenai ketenagakerjaan.

Proses demokratisasi dan transparansi dalam pengambilan keputusan yang menyertai perubahan tersebut ternyata telah mengubah sikap dan perilaku pekerja

¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGravindo Persada, Jakarta, 1993, h.1.

dalam menyampaikan aspirasinya baik melalui mimbar bebas, unjuk rasa, maupun pemogokan dengan melibatkan serikat buruh/pekerja. Tampaknya hubungan industrial pada masa transisi ini cenderung diwarnai oleh adanya konflik antara pekerja dengan pengusaha, di satu pihak pekerja menuntut perbaikan kesejahteraan seperti kenaikan upah dan kondisi atau syarat kerja yang lebih baik, tuntutan ini dapat dipahami mengingat tingkat daya beli buruh/pekerja yang masih rendah, sementara itu di pihak lain kemampuan perusahaan untuk mengabdikan keinginan buruh/pekerja tersebut masih belum memungkinkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menengahi kondisi ini adalah dengan melakukan dialog secara intensif, di mana masing-masing pihak secara terbuka menempatkan dirinya dalam posisi yang seimbang.²

Suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri pada era globalisasi perekonomian sekarang dimanapun termasuk di Indonesia, pola-pola dan struktur-struktur ekonomi berkembang dengan cepat, bahkan bersamaan dengan itu juga mengalami banyak perubahan. Perubahan sosial terjadi bersama-sama dengan perubahan ekonomi secara seiring di mana dari perubahan itu sebagai prasyarat bagi pembangunan ekonomi yang berhasil baik dan juga sebagai hasil yang tak terelakan dari struktur-struktur ekonomi baru. Namun sejak krisis ekonomi global yang melanda Asia di tahun 1998 dan berlanjut dengan krisis global saat ini yang melanda dunia berdampak secara langsung maupun secara tidak langsung pada kondisi perekonomian Indonesia terutama pada sektor industri.

²Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, h.32-33.

Makin terpuruknya dunia industri, jelas akan berakibat pada masalah ketenagakerjaan karena banyak perusahaan yang tidak mampu bertahan di tengah terpaan badai krisis, antara lain harus berhenti total dalam proses produksinya karena mengalami kepailitan atau mengalami tingkat penurunan dalam kapasitas produksi sehingga untuk bertahan mengharuskan perusahaan untuk mengambil berbagai kebijakan seperti melakukan efisiensi ataupun hal-hal yang bersifat rasionalisasi dengan cara mengurangi para pekerjanya atau tindakan merumahkan sementara yang kalau dilihat lebih dalam lagi hal itu tak lebih merupakan bab pendahuluan dari sesuatu yang tidak mengenakan bagi pekerja, yakni Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Ini merupakan konsekuensi logis dari proses industrialisasi sebagai akibat dari globalisasi ekonomi dunia. Dengan makin banyak negara yang berpindah ke sektor industri dan jasa, maka tidak menutup kemungkinan semakin banyak terjadi perselisihan hubungan industrial dan permasalahan akan perlindungan hukum terhadap pekerja.

Terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Hal yang penting itu sekarang adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.

Dalam bidang ketenagakerjaan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja/buruhnya biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja/buruh

namun pekerja/buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja/buruh yang merasa puas akan menerima kebijakan tersebut, sedangkan pekerja/buruh yang tidak puas akan melakukan suatu perilaku yang tidak biasanya sehingga terjadi perselisihan-perselisihan.

Berbagai konflik antara pekerja dengan pengusaha selalu saja terjadi. Selain masalah besaran upah, dan masalah-masalah terkait lainnya, pemutusan hubungan kerja alias PHK merupakan masalah laten dalam interaksi antara pekerja dan pengusaha. Di Indonesia saat ini 90% dari kasus-kasus mengenai hubungan industrial adalah merupakan perkara PHK. PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya.

Dalam praktik, PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang

lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena PHK bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial.³

Meskipun dalam Undang-Undang sudah menetapkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, secara bersama-sama dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Namun demikian, PHK sering kali tidak dapat dihindari. Hal ini dapat dipahami karena hubungan antara buruh/pekerja dengan pengusaha didasarkan atas kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Jika salah satu pihak sudah tidak menghendaki lagi untuk terikat atau diteruskan dalam hubungan kerja, sulit untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis di antara kedua belah pihak. Upaya-upaya yang diusahakan tersebut dapat berupa perundingan antara pihak-pihak tersebut supaya menemui suatu kesepakatan. Apabila perundingan tersebut tidak menemui suatu kesepakatan pengusaha hanya bisa mem-PHK pekerja/buruh setelah memperoleh *penetapan* dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan) yang dalam hal ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial. akan tetapi menurut UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 56 Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, h.178.

- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Kewenangan untuk mengeluarkan penetapan PHK sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan ternyata tidak diatur dalam Pasal 56 UU UU Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di mana pasal tersebut mengatur tentang kewenangan dari PHI, sehingga Pengadilan mana yang berwenang mengeluarkan penetapan tersebut menjadi suatu hal yang kurang jelas, ini menimbulkan suatu masalah karena dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (1) dikatakan bahwa apabila PHK tanpa adanya penetapan adalah batal demi hukum (*null and void*).

Sehingga dengan demikian, berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas maka di dapat suatu rumusan permasalahan yang perlu dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah PHI berwenang mengeluarkan penetapan PHK dan Apakah PHK tanpa adanya penetapan PHI yang terjadi dalam praktik adalah sah menurut hukum?
2. Apakah PHK dalam putusan pengadilan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku?

2. TUJUAN DAN MANFAAT

2.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- 2.1.1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengevaluasi kewenangan PHI dalam mengeluarkan penetapan PHK serta PHK tanpa adanya penetapan PHI.
- 2.1.2. Merumuskan argumentasi hukum baru berkaitan dengan PHK dalam putusan pengadilan berdasarkan Undang-Undang yang berlaku.

2.2 Manfaat Penelitian

- 2.2.1. Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini diharapkan secara teoritis dapat memberikan kontribusi berupa informasi atau masukan dalam rangka mengembangkan wawasan pemahaman dan pengalaman pengetahuan dalam ketenagakerjaan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. oleh karena itu, hasil penelitian ini secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat memperkaya khasanah mengenai ketenagakerjaan kepada masyarakat.
- 2.2.2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak pembuat kebijakan (Pemerintah dan Legislatif) untuk meninjau kembali apakah ketentuan mengenai PHK masih efektif untuk diberlakukan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif. Mengingat ini merupakan penelitian hukum, maka metode yang digunakan adalah metode penelitian hukum yang bertujuan untuk mencari pemecahan atas isu hukum serta permasalahan yang timbul didalamnya, sehingga hasil yang akan dicapai kemudian adalah memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya atas isu yang diajukan.⁴ **Peter M. Marzuki**⁵ dalam bukunya *Penelitian Hukum*, menyatakan bahwa penelitian hukum merupakan proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.

Lebih lanjut dikatakan dalam melakukan penelitian hukum langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum;
3. Melakukan telaah atas isu yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;

⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Yuridika, Volume 16, No.2, Maret 2001, hal.103.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Praenada Media Group, Jakarta, 2005, hal.35.

5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.⁶

3.2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan Undang-Undang dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Manfaat dari penggunaan pendekatan perundang-undangan adalah untuk mencari *ratio legis* dan dasar ontologis lahirnya peraturan perundang-undangan.⁷ Dengan mempelajari *ratio legis* dan dasar ontologis suatu Undang-Undang, maka akan mampu menangkap kandungan filosofi yang ada di belakang Undang-Undang. Dengan memahami kandungan filosofi yang ada di belakang Undang-Undang itu, maka akan dapat menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan filosofis antara Undang-Undang dengan isu yang dihadapi. Sedangkan pendekatan kasus adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan yang tetap. Kasus ini dapat berupa kasus yang terjadi di Indonesia maupun dari negara lain. Yang menjadi kajian pokok di dalam pendekatan kasus adalah *ratio decidendi* atau *reasoning* yaitu pertimbangan pengadilan untuk sampai pada suatu putusan. Baik untuk keperluan praktik

⁶ *Ibid*, hal.171-172.

⁷ M. Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan (Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan)*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007, hal. 20.

maupun untuk kajian akademis, *ratio decidendi* atau *reasoning* tersebut merupakan referensi bagi penyusunan argumentasi dalam pemecahan isu hukum.⁸

3.3. Sumber Hukum

Bahan-bahan penelitian berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer yang dimaksud dalam bentuk Undang-Undang Dasar 1945; Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan peraturan-peraturan lainnya. Bahan hukum sekunder meliputi bahan-bahan yang mendukung bahan hukum primer seperti buku-buku teks, artikel dalam berbagai majalah, jurnal ilmiah di bidang hukum, dan sumber lainnya yang mendukung.

3.4. Analisis Sumber Hukum

Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang telah dikumpulkan kemudian dikelompokkan dan dikaji dengan pendekatan perundang-undangan guna memperoleh gambaran sinkronisasi dari semua bahan hukum. Selanjutnya dilakukan sistimatisasi dan klasifikasi kemudian dan dikaji serta dibandingkan dengan teori dan prinsip hukum yang dikemukakan oleh para ahli, untuk akhirnya dianalisa secara normatif

4. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Hubungan Industrial

Dalam konteks ketenagakerjaan, perlu dibedakan pengertian antara hubungan kerja dengan hubungan industrial. hubungan kerja adalah hubungan

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *OpCit*, hal. 94.

antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sedangkan hubungan industrial (*industrial relations*) merupakan 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 UUD 1945.⁹

Para pelaku hubungan industrial dituntut dapat memainkan peran dan fungsinya dengan baik, sehingga melalui proses produksi dapat diperoleh peningkatan produksi dan kesejahteraan masyarakat. Ketenangan industrial dapat terwujud, karena telah berlangsung perkembangan ekonomi dan hubungan industrial yang dinamis, dimana pekerja/buruh dapat tenang bekerja dan pengusaha dapat tenang berusaha. *Industrial Peace* mengandung makna adanya dinamika di dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan organisasi yang mewakili mereka. Artinya ada komunikasi timbal balik yang intensif.¹⁰

Untuk mewujudkan hal ini, pelaku proses produksi dituntut dapat bersikap gotong royong, toleransi, tenggang rasa, terbuka, bantu membantu dan mampu mengendalikan diri. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus senantiasa ikut memelihara dan merasa ikut memiliki perusahaan dan senantiasa mawas diri. Pengusaha harus senantiasa berupaya untuk memanusiakan pekerja/buruh, dengan memenuhi kewajibannya secara baik dan memelihara hubungan kekeluargaan yang rasional dan harmonis. Sedangkan pemerintah

⁹ D. Koeshartono dan M.F. Shellyana Junaedi, *Hubungan Industrial (Kajian Konsep dan Permasalahan)*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2005, hal. 2.

¹⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 28.

diharapkan dapat berperan sebagai pengayom, pembimbing, pelindung dan pendamai.

Keterkaitan di antara para pelaku proses produksi tersebut sangat penting. Sebagaimana pernah disampaikan oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, bahwa pengusaha diminta untuk tidak menjadikan buruh hanya sebagai alat produksi, efisiensi, dan penarik investasi saja. Buruh harus dilihat sebagai karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas, pertumbuhan perusahaan, dan berhak memperoleh kesejahteraan yang layak.¹¹

Hubungan industrial (*industrial relations*) merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations*). Istilah hubungan perburuhan memberikan kesan yang sempit seolah-olah hanya mencakup hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pada kenyataannya, hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yaitu aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum, dan hankamnas, sehingga hubungan industrial tidak hanya mencakup hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh saja, melainkan melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan.¹²

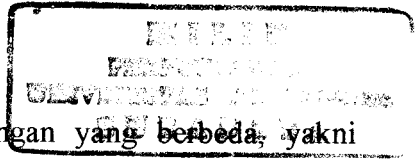
Bentuk Hubungan Industrial

a. Hubungan Industrial berdasarkan Demokrasi Liberal.

Hubungan ini berdasarkan pada falsafah individualisme dan liberalisme yang dianut oleh negara-negara barat umumnya. Ciri-ciri hubungan industrial berdasarkan demokrasi liberal ini adalah:

¹¹ KOMPAS, Edisi Minggu, 2 April 2006, hal. 1.

¹² D. Koeshartono dan M.F. Shellyana Junaedi, *OpCit*, hal. 2.



- Pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan yang berbeda, yakni kepentingan pekerja untuk mendapatkan upah yang sebesar-besarnya, sedangkan kepentingan pengusaha untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya.
 - Perbedaan pendapat yang terjadi diselesaikan dengan mengadu kekuatan. Pihak pekerja dengan pemogokan, sedangkan pihak penguasa dengan penutupan perusahaan (*lock out*).
 - Pekerja sebagai makhluk pribadi sosial.
- b. Hubungan Industrial atas dasar perjuangan kelas (*class straggle*).
- Hubungan industrial ini berlandaskan perjuangan falsafah marxisme/komunisme, dengan ciri-ciri sebagai berikut:
- Berdasarkan teori “nilai lebih” dari Karl Marx dan Lenin, yakni pengusaha selalu berupaya agar mendapat nilai lebih meskipun dengan mengambil sebagian upah pekerja.
 - Pekerja dan pengusaha adalah dua pihak yang bertentangan kepentingan, karena itu perbedaan pendapat diselesaikan dengan saling menjatuhkan.
- c. Hubungan Industrial berdasarkan Komitmen Seumur Hidup (*life long employment*) di Jepang, yakni berdasarkan falsafah dan budaya Jepang. Jepang menerapkan sistem hubungan industrial seperti ini, dengan ciri desentralistik dan paternalistik yang menekankan kewajiban kesejahteraan pekerja menjadi tanggung jawab pihak pengusaha/perusahaan.¹³

¹³ Zainal Asikin, *OpCit*, hal. 237-238.

Adapun sistem hubungan industrial yang dianut di Indonesia adalah Hubungan Industrial Pancasila, yaitu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan UUD 45 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.¹⁴

Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan menurut bahasa Indonesia berasal dari kata selisih yang berarti beda atau kelainan. Perselisihan berarti perbedaan (pendapat), atau pertikaian, sengketa, percekocokan.¹⁵ Dalam kepustakaan ilmu hukum, kata yang banyak digunakan dan cocok sebagai terjemahan dari perselisihan adalah *dispute*.

Menurut Black's Laws Dictionary. *Dispute* diartikan sebagai:

"A conflict or controversy, especially one that has given rise to particular lawsuit".¹⁶

Perselisihan adalah sinonim dengan sengketa. Perselisihan atau sengketa timbul karena adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai apa yang diperjanjikan oleh para pihak sebelumnya. Biasanya perselisihan atau sengketa ini timbul dalam pelaksanaan suatu perjanjian atau perikatan di antara dua subjek hukum atau lebih.

Perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, didefinisikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan

¹⁴ Sedjun. H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineka Cipta, 1990, hal. 145.

¹⁵ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, 1982, hal. 898-899.

¹⁶ Bryan A. Garner-Editor in Chief, *Black's Laws Dictionary Seventh Edition*, St.Paul, Minn, 1999, hal. 485.

pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lain.

Dalam beberapa literatur hukum perburuhan tidak satu pun kita jumpai rumusan atau definisi tentang pemutusan hubungan kerja, namun dari uraian di atas dapat diartikan bahwa, pemutusan hubungan kerja adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan (pengusaha) yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.

Pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab:

- a. Dengan adanya PHK, bagi pihak buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.

- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi buruh dan keluarganya, Prof. Imam Soepomo mengatakan bahwa:

“pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.”¹⁷

Pihak-Pihak Dalam Sengketa PHI

A. Buruh/Pekerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pekerja/buruh secara yuridis adalah sama dan tidak ada perbedaan di antara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi “pekerja/buruh” dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

¹⁷ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet. V, Djambatan, 1983, hal. 115-116.

untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang telah diundangkan sebelumnya. Pada zaman Hindia Belanda istilah buruh hanya diperuntukkan bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar yang di dunia barat dikenal dengan istilah *blue collar*. Orang melakukan pekerjaan halus terutama yang mempunyai pangkat Belanda dinamakan pegawai dan diberi kedudukan sebagai priayi yang di dunia barat dikenal dengan istilah *white collar*.¹⁸

B. Serikat pekerja/Serikat buruh

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin dalam Pasal 28 UUD 45. Demikian pula telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO No. 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO No. 98 Tentang Berlakunya Dasar-Dasar Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama. Kedua konvensi tersebut dapat dijadikan dasar hukum bagi pekerja/buruh untuk berorganisasi dengan mendirikan serikat pekerja/serikat buruh.

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh

¹⁸ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hal. 11

pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya. Karena itulah kaum pekerja di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi.¹⁹

Pasal 1 angka 17 UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka 1 UU No.21

Tahun 2000 mengatakan:

“serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”.

Dan apabila dilihat dari sistem P4P/D terdahulu, peran serikat buruh sebagai kuasa hukum bagi buruh. Hal ini membawa konsekuensi bahwa individu buruh secara legal memang didorong untuk masuk dan bergabung dalam serikat buruh. Keberadaan serikat buruh sangatlah penting untuk membela kepentingan buruh.

Sementara menurut UU PHI, keberadaan serikat buruh bukanlah merupakan sesuatu yang mutlak, karena buruh individu tidak mesti diwakilkan oleh serikat buruh, ia dapat menunjuk advokat bila dikehendaki. Ini membawa konsekuensi bahwa serikat buruh hanya dianggap sebagai lembaga jasa saja, dan buruh individu tidak mesti tergabung dan terorganisir dalam suatu serikat buruh.²⁰

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar: Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*, PT. RajaGravindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 37-38.

²⁰ Trade Union Rights Centre, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial: Panduan Bagi Serikat Buruh*, TURC, Jakarta, 2007, hal. 9.

C. Pemberi Kerja

Pemberi kerja dapat berupa:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a dan b di atas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia (Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan jo Pasal 1 angka 6 UU PPHI).

Rumusan mengenai pengertian pengusaha di atas, sejalan dengan pengertian orang (*persoon*) yang dapat menjadi subyek hukum menurut Hukum Perdata. Pengertian orang dibedakan dalam pengertian, orang atau manusia sebagai pribadi dan orang dalam bentuk badan hukum, yaitu orang yang diciptakan hukum secara fiksi (*persona ficta*).²¹ Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha (*entrepreneur*).

Perlu pula dibedakan antara pengusaha dan perusahaan karena ada pengusaha yang sekaligus pemilik perusahaan dan ada yang tidak. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun

²¹ M.S. Syamsuddin, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005, hal.78.

milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

D. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha di Indonesia sebenarnya telah tumbuh sejak zaman penjajahan Belanda. Sejalan dengan pertumbuhan ekonomi setelah proklamasi kemerdekaan, organisasi pengusaha tumbuh dan berkembang sangat pesat.

Organisasi pengusaha dapat mewakili anggotanya dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan. Demikian pula tentunya, untuk PKB yang dibuat antara organisasi pengusaha dengan SP, yang lingkupnya meliputi beberapa perusahaan atau dalam satu sektor usaha tertentu, yang mengakibatkan PKB tersebut berlaku di seluruh perusahaan dan semua pekerja dalam perusahaan-perusahaan yang menjadi anggota organisasi pengusaha dimaksud, yang menjadi pihak adalah organisasi pengusaha dimaksud.

Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang dibentuk pada Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;

- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya, dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menyangkut perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menyangkut perselisihan kepetingan dan perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan, merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

5. SISTEMATIKA PENULISAN

Diawali dengan Bab pertama Pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian berupa: tipe penelitian, pendekatan masalah, bahan hukum dan analisis bahan hukum. Dilanjutkan dengan kerangka teoritis dan yang paling akhir adalah sistematika penulisan.

Bab kedua akan membahas kewenangan PHI dalam penetapan PHK dan PHK tanpa adanya penetapan pengadilan Pembahasan Bab kedua ini menguraikan

tentang kedudukan PHI dalam sistem Peradilan Indonesia, sejarah PHI, Kekuasaan PHI, Susunan PHI, perbedaan putusan dan penetapan, prosedur PHK.

Bab ketiga ini merupakan *case law* dengan pendekatan kasus yang akan menguraikan PHK dalam putusan pengadilan. Dalam bab ini akan dibagi menjadi beberapa sub bab, dan masing-masing sub bab akan terdiri dari uraian duduk perkara, putusan pengadilan dan analisis hukum terhadap kasus tersebut.

Bab Keempat merupakan pembahasan terakhir dari penulisan tesis ini, yaitu bab penutup dari rangkaian penulisan yang berisi kesimpulan dan saran yang berfungsi untuk memberikan bahan kajian akademik, memperbaiki regulasi dan implementasi masalah PHK.