

**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA TERHADAP PEKERJA PT MITRA
UNGGUL PUSAKA DI KABUPATEN
PELALAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau



Oleh :

ANDREAN D.C.P
NPM : 151010608

**HUKUM PERDATA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : ANDREAN D.C.P

NPM : 151010608

Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 26 Desember 1992

Program Studi/Jurusan : Ilmu Hukum/Hukum Perdata

Judul : Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Pt Mitra Unggul Pusaka Di Kabupaten Pelalawan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S1) yang telah saya peroleh di batalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 16 Februari 2021

Yang menyatakan



ANDREAN D.C.P



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Andreas D.C.P

151010608

Dengan Judul :

Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja PT. Mitra Unggul Pusaka Di Kabupaten Pelalawan

Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 17 Februari 2021

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Islam Riau

Dr. Rosyidi Hamzah, S.H.,M.H



FS 671471

No. Reg : 639/I/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1511266891 / 28%



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834, 721 27

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO:2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : ANDREAN D.C.P

NPM : 151010608

Fakultas : HUKUM

Program Studi : ILMU HUKUM

Pembimbing : Lidia Febrianti, S.H.,M.H.

**Judul Skripsi : TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
TERHADAP PEKERJA PT MITRA UNGGUL PUSAKA DI
KABUPATEN PELALAWAN**

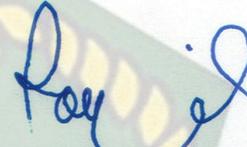
Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF
		Pembimbing
05-11-2020	<ul style="list-style-type: none">- Memperbaiki penulisan yang salah ketik- Memperbaiki ukuran margin skripsi	
08-12-2020	<ul style="list-style-type: none">- memperbaiki sistem penulisan- memperbaiki daftar isi	
15-12-2020	<ul style="list-style-type: none">- memperbaiki kesimpulan dan saran- memperbaiki daftar pustaka	
27-01-2021	<ul style="list-style-type: none">- memperbaiki abstrak- pada bagian abstrak buat kata kunci	
28-01-2021	<ul style="list-style-type: none">- memperbaiki bab III	
04-02-2021	<ul style="list-style-type: none">- Penambahan halaman skripsi- Lampirkan pertanyaan wawancara	

15-02-2021	- Acc Pembimbing Dilanjutkan Pendaftaran dan Ujian Komprehensif	
------------	--	---

Pekanbaru, 16 Februari 2021

Mengetahui :

An. Dekan



Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H.
Wakil Dekan I Bidang Akademik





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



KAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834, 721 27

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO:2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA PT MITRA UNGGUL PUSAKA DI KABUPATEN PELALAWAN

ANDREAN D.C.P

151010608

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

Lidia Febrianti, S.H.,M.H.

Mengetahui,

Dekan



Dr. Admiral, S.H.,M.H.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor : 056 /Kpts/FH/2021

TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat**
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 7. SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

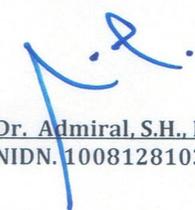
- Menetapkan**
1. Menunjuk
Nama : Lidia Febrianti, S.H., M.H
NIP/NPK : 19 03 02 727
Pangkat/Jabatan : Penata Muda Tingkat I /III/b
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa
Nama : Andrean D.C.P
NPM : 151010608
Prodi / Departemen : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA PT. MITRA UNGGUL PUSAKA DI KABUPATEN PELALAWAN.
 2. Tugas-tugas pembimbing dan adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru

Pada tanggal : 27 Januari 2021

✶ Dekan


Dr. Admiral, S.H., M.H
NIDN. 1008128103

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

NOMOR : 150 /KPTS/FH-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
a. Nomor : 232/U/2000 c. Nomor : 176/U/2001
b. Nomor : 234/U/2000 d. Nomor : 045/U/2002
5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998 b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989 c. Nomor :
117/UIR/KPTS/2012

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :
- | | | |
|---------------|---|--|
| N a m a | : | Andrean D C P |
| N.P.M. | : | 151010608 |
| Program Studi | : | Ilmu Hukum |
| JudulSkripsi | : | Tinjauan yuridis pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT. Mitra Unggul Pusaka di kabupaten Pelalawan. |

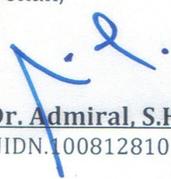
Dengan susunan tim penguji terdiri dari

Lidia Febrianti, S.H., M.H	:	Ketua merangkap penguji materi skripsi
Selvi Harvia Santri, S.H., M.H	:	Anggota merangkap penguji sistematika
Meilan Lestari, S.H., M.H	:	Anggota merangkap penguji methodologi
Teguh Rama Prasja, S.H., M.H	:	Notulis

2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 10 Maret 2021
Dekan,


Dr. Admiral, S.H., M.H
NIDN.1008128103

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



KAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 150/KPTS/FH-UIR/2021 Tanggal 10 Maret 2021, pada hari ini *Jum'at*, 12 Maret 2021 telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Andrean D C P
N P M : 151010608
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Tinjauan yuridis pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT. Mitra Unggul Pusaka di kabupaten Pelalawan.
Tanggal Ujian : 12 Maret 2021
Waktu Ujian : 09.30 - 10.15 WIB
Tempat Ujian : Dilaksanakan secara Daring
IPK : 3.45
Predikat Kelulusan : Sangat Memuaskan

Dosen Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|-----------------------------------|----------|
| 1. Lidia Febrianti, S.H., M.H | 1. Hadir |
| 2. Selvi Harvia Santri, S.H., M.H | 2. Hadir |
| 3. Meilan Lestari, S.H., M.H | 3. Hadir |

Notulen

- | | |
|---------------------------------|----------|
| 4. Teguh Rama Prasja, S.H., M.H | 4. Hadir |
|---------------------------------|----------|

Pekanbaru, 12 Maret 2021
Dekan Fakultas Hukum UIR


Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 080102332

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja apabila terjadi bukan berarti putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, namun melahirkan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan kewajiban seperti, uang penghargaan, surat keterangan, uang pesangon, dan kewajiban-kewajiban lain yang diatur oleh undang-undang. Namun sering kali didengar PHK yang dilakukan oleh pengusaha hanya memutuskan hubungan kerja tanpa memberi kewajiban yang harus diberikannya terhadap bekas pekerjanya tersebut. Ada juga kasus PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak, dimana pekerjanya di PHK tanpa ada alasan yang jelas dan seolah-olah pekerjanya telah melakukan hal yang salah.

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah 1) bagaimana pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT Mitra Unggul Pusaka di Kabupaten Pelalawan dan 2) bagaimana akibat hukum dalam pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT Mitra Unggul Pusaka di Kabupaten Pelalawan.

Jenis penelitian adalah dengan cara survey, penelitian yang mengambil sampel dari populasi yang menggunakan wawancara alat pengumpulan data pokok. Sifat penelitian deskriptif yaitu menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagai mana adanya.

Pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pekerja/buruh menggunakan dasar hukum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu melalui proses bipartit, tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial. Proses bipartit dan tripartit harus dilakukan terlebih dahulu sebelum salah satu atau kedua belah pihak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial berlaku hukum acara perdata khusus. Akibat hukum dalam pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT Mitra Unggul Pusaka di Kabupaten Pelalawan yang dilakukan kepada Hendro Siswanto adalah pelanggaran terhadap Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara keperdataan pekerja yang di putuskan hubungan kerja bisa mengajukan gugatan perdata untuk pembatalan pemutusan hubungan kerja tersebut. Serta pekerja bisa melaporkan perusahaan kepada Dinas ketenagakerjaan atas kekuasaannya melakukan pemutusan hubungan kerja tidak mengikuti aturan hukum.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan di PT Mitra Unggul Pusaka

ABSTRACT

Termination of the employment relationship if it occurs does not mean a loss of rights and obligations between the worker and the entrepreneur, but creates an obligation for the employer to provide obligations such as award money, notes, severance pay, and other obligations regulated by law. However, it is often heard that layoffs carried out by employers only terminate the work relationship without giving the former employee the obligation. There are also cases of dismissal which were carried out by employers unilaterally, where workers were dismissed without any clear reason and as if the workers had done something wrong.

The main problems in this study are 1) how to terminate the employment relationship with employees of PT Mitra Unggul Pusaka in Pelalawan Regency and 2) what is the legal effect of terminating employment for employees of PT Mitra Unggul Pusaka in Pelalawan Regency.

This type of research is by means of a survey, research that takes a sample of the population using interviews, the main data collection tool. The nature of descriptive research is to describe the current state of the subject or object of research based on the facts that appear to be what they are.

Termination of employment due to serious mistakes of the worker / laborer uses the legal basis of Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes, namely through bipartite, tripartite processes and the Industrial Relations Court. Bipartite and tripartite processes must be carried out first before one or both parties file a lawsuit at the Industrial Relations Court. In the proceedings at the Industrial Relations Court, a special civil procedural law applies. The legal consequence of the termination of employment for employees of PT Mitra Unggul Pusaka in Pelalawan Regency which was committed against Hendro Siswanto was a violation of Article 151 paragraph (2) of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. In civil terms, workers who have been terminated from employment can file a civil suit to cancel the termination of employment. As well as workers can report the company to the Manpower Office on their power to terminate the work relationship not following the rule of law.

Keywords: Termination of Relationship at PT Mitra Unggul Pusaka

KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul : **“Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja PT Mitra Unggul Pusaka Di Kabupaten Pelalawan”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena menyadari segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi sempurnanya skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangsih pikiran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun.

Adapun maksud dan tujuan penulis melakukan penyusunan skripsi ini, serta diselesaikan untuk dapat menambah ilmu pengetahuan penulis dan yang lebih penting lagi untuk menyelesaikan Ujian Sarjana Hukum dalam program studi stasa satu (S1) yang sedang penulis tekuni di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru dan sekaligus penulis memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH).

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., Selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melanjutkan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;

2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan serta meluangkan waktu bagi penulis demi pembuatan skripsi yang penulis buat;
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I bidang Akademik yang telah banyak memberikan masukan dan arahan serta meluangkan waktu untuk penulis demi pembuatan skripsi yang penulis buat;
4. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan serta meluangkan waktu bagi penulis demi pembuatan skripsi yang penulis buat;
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan masukan serta meluangkan waktu bagi penulis demi pembuatan skripsi yang penulis buat;
6. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H., selaku sekaligus Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu serta penuh kesabaran dalam mengoreksi tulisan penulis untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, dan pembahasan dalam penelitian ini;
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan bimbingan serta ilmu pengetahuan kepada penulis, sehingga

penulis mendapatkan tambahan ilmu dan perluasan wawasan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;

8. Bapak dan Ibu staf atau pegawai Perpustakaan Universitas Islam Riau dan serta staf atau pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan kemudahan dan pelayanan Administrasi yang tulus selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
9. Kepada Orang Tua dan Saudara-saudaraku yang senantiasa memberi semangat, perhatian, keceriaan, kasih sayang dan doa yang tiada habisnya padaku agar cepat menyelesaikan penulisan skripsi ini; dan
10. Kepada kawan-kawan angkatan 2015 dan kepada kawan-kawan Himpunan Jurusan Hukum Perdata yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta kepada semua pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pembaca.

Terima Kasih.

Pekanbaru, 19 Januari 2021
Penulis,

Andrean D.C.P
NPM : 151010608

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	v
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI	vi
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING	vii
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI	viii
BERITA ACARA MEJA HIJAU	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Masalah Pokok	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
D. Tinjauan Pustaka	11
E. Konsep Operasional	20
F. Metode Penelitian	21
BAB II TINJAUAN UMUM	24

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	24
B. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	35
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja PT Mitra Unggul Pusaka di Kabupaten Pelalawan	50
B. Akibat Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja PT Mitra Unggul Pusaka Di Kabupaten Pelalawan	61
BAB IV PENUTUP	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak Negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga Negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan yang layak dan setiap orang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak baik bagi tenaga kerja maupun keluarganya (Sendjun H. Manulang, 1998: 19).

Negara Indonesia adalah negara konstitusional yang didasarkan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setiap manusia atau subjek hukum yang ada di Indonesia harus mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam menjalankan kehidupannya. Dalam hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha di Indonesia diatur sedemikian rupa oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan dengan tujuan agar tercipta hubungan yang harmonis di antara mereka. Namun pada kenyataannya, meski sudah diatur, masih ada kemungkinan perselisihan antara karyawan dan pengusaha (Khairani, 2009: 162).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah :

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bias perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya)” (Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003).

Keadaan ini menimbulkan kecenderungan majikan memiliki wewenang penuh kepada pekerja atau buruhnya baik dari upah ataupun jam kerja. Jadi disini sudah sepantasnya majikan bertindak sebagai majikan yang baik dengan memperlakukan pekerja dengan baik serta memberi pesangon disaat pekerja yang mengabdikan lama dan berkelakuan baik meminta keluar dari pekerjaan walaupun itu tak tercantum dalam perjanjian (Djumaldji, 2004: 6).

Selain itu, masyarakat menganggap istilah tenaga kerja lebih rendah atau tercela daripada istilah karyawan. Posisi masyarakat ini harus diluruskan. Itulah sebabnya konsep karyawan atau karyawan dalam pasal 1 adalah angka 3 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh adalah :

“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 6 UU No. 21 Tahun 2000).

Selain itu, istilah tenaga kerja diganti oleh karyawan jangka, yaitu seseorang yang bekerjadengan menerima gaji atau berupa gaji lainnya (Suratman, 2010: 32). Setiap karyawan dan pekerja, perusahaan adalah merupakan pendapatan dan merupakan mata pencaharian, sehingga perusahaan selalu akan berusaha untuk kesejahteraan yang lebih baik daripada yang diperoleh sebelumnya. Dua kepentinganyang berbeda ini akan selalu mewarnai hubungan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan dalam proses produksi suatu benda atau tenaga manusia yang berupa jasa (Maimun, 2004: 101).

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yaitu :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” (Pasal 27 ayat (2) UUD 1945).

Kemudian pada Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang dasar 1945, yaitu :

”Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” (Pasal 28D ayat (2) UUD 1945).

Dalam hubungan kerja terdapat tiga unsur antara lain :

- a. Kerja, adanya pekerjaan
- b. Upah, ada hak dan kewajiban antara pekerja dengan penguasa/majikan yang memberikan upah atas pekerjaan yang telah di lakukan nya
- c. Perintah, ada nya perintah yakni yang berhak memberikan perintah dan melaksanakan perintah (Lidia Febrianti, 25 April 2017: 88).

Berhubungan dengan segala permasalahan yang ditimbulkan karena adanya pemutusan hubungan kerja, maka seharusnya pengusaha memberikan kompensasi

atau penggantian (pembayaran pesangon) sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja. Seperti dalam Pasal 156 (1) UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima” (<http://repositori.uin-alauddin.ac.id/5309/1/NUR%20QADRI.pdf>).

Undang-undang No 13 tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah :

“Pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha”.

Pemutusan hubungan kerja bagi karyawan dapat berdampak psikologis, ekonomi, financial, yaitu :

- a. Dengan pemutusan hubungan kerja, karyawan kehilangan mata pencaharian mereka;
- b. Untuk mencari pekerjaan baru sebagai pengganti, harus ada banyak biaya (di dalam dan di luar perusahaan, di samping biaya lain seperti membuat surat pengantar dan fotokopi dokumen lain);
- c. Kehilangan kehidupan untuk dirinya sendiri dan keluarganya sebelum ia mendapatkan pekerjaan baru sebagai penggantinya (Zainal Asikin, 2010: 174).

Jika ada pemutusan hubungan kerja, ada masalah bagi karyawan dan keluarga karyawan. Untuk membantu atau setidaknya mengurangi pekerja yang dibuat mubazir, undang-undang mewajibkan pengusaha untuk memberikan pembayaran mubazir, biaya layanan atau tahun kerja dan kompensasi atau kompensasi (Zaeni Asyhadie, 2004: 195).

Pesangon adalah kompensasi yang harus dibayarkan oleh perusahaan atau pemberi kerja jika pekerjaan karyawannya berakhir. Mekanisme pembayaran terminasi itu sendiri diatur dalam sejumlah peraturan dan kebijakan pemerintah. Seperti Undang-undang No. 13 Tahun 2003 serta keputusan Menteri Tenaga Kerja RI, No.Kep150/Men/2000 (D. Danny H. Simanjuntak, 2007: 18).

Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 Pasal 156 mengatur ketentuan uang pesangon untuk karyawan yang terkena dampak pemberhentian kerja. Perhitungan pembayaran pesangon sebagai berikut :

1. Waktu bekerja kurang dari 1 tahun, gaji bulanan.
2. Waktu bekerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, gaji 2 bulan.
3. Waktu bekerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, upah 3 bulan.
4. Waktu bekerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, upah 4 bulan.
5. Waktu bekerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, upah 5 bulan.
6. Waktu bekerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, upah 6 bulan.
7. Waktu bekerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, gaji 7 bulan.
8. Waktu bekerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, upah 8 bulan.

9. Waktu bekerja 8 tahun atau lebih, gaji 9 bulan (Rocky Marbun, 2010: 128-129).

Nilai pekerjaan yang diterima karyawan saat diberhentikan adalah sebagai berikut :

1. 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, gaji 2 bulan.
2. 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, gaji 3 bulan.
3. 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, gaji 4 bulan.
4. 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, upah 5 bulan.
5. 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, upah 6 bulan.
6. 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, gaji 7 bulan.
7. 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, upah 8 bulan.
8. 24 tahun atau lebih, gaji 10 bulan (Much Nurachmad, 2009: 66).

Sementara itu, kompensasi yang akan diterima adalah sebagai berikut :

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum dibatalkan
2. Biaya atau biaya mudik bagi karyawan atau pekerja dan keluarga mereka ke tempat di mana karyawan / pekerja diterima untuk bekerja.
3. Ganti perumahan sertapengobatan dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, tetapi diberikan kepada pekerja atau buruh yang diputus hubungan kerjanya karena kesalahan berat atau mengundurkan diri dihitung berdasarkan masa kerja (Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 18 KEP-04/29/2004).

4. Hal yang diatur dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, seperti biaya pemisahan (Rocky Marbun, 2010: 129-130).

Adapun komponen upah digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang pesangon waktu bekerja, dan upah penggantian hak terdiri atas dua komponen, yaitu :

1. Upah dasar
2. Semua jenis biaya tetap (F.X. Djumialdji, 2005: 58).

Di wilayah Kecamatan Langgam terdapat sebuah perusahaan yang bernama PT. Mitra Unggul Pusaka yang bergerak dibidang kelapa sawit yakni pengolahan kelapa sawit. PT Mitra Unggul Pusaka terdapat karyawan dalam menjalani operasional perusahaan. Durasi masing-masing karyawan mengakhiri kontrak kerja, tetapi tidak semua karyawan yang mengakhiri kontrak kerja menerima redundansi, pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan dengan adanya penyimpangan.

Pada tahun 2018 PT Mitra Unggul Pusaka memiliki karyawan sebanyak 287 orang yang berstatus sebagai karyawan tetap, pekerja waktu tertentu dan pekerja waktu tidak tertentu. Sedangkan pada tahun 2018 di PT Mitra Unggul Pusaka telah terjadi pemutusan hubungan kerja sebanyak 3 (tiga) orang pekerja, yaitu :

1. Tahun 2018 terjadinya pemutusan hubungan kerja kontrak yang dialami oleh Risky Kurniawan, yang mana pada saat itu Risky Kurniawan selaku kordinator lapangan melakukan aksi beserta rekan-rekannya serikat pekerja di Kantor Bupati Pelalawan dengan tuntutan penolakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan dari berbagai

kalangan serikat buruh. Berdasarkan keterangan dari Risky Kurniawan, alasan melakukan aksi yaitu ada salah satu karyawan dilakukan PHK oleh PT. Mitra Unggul Pusaka, karena ada mutasi kerja, diskriminasi jabatan dan tidak dapat bonus akhir tahun. Selain itu, apabila terjadi kecelakaan kerja yang berakibat cacat fungsi tubuh dan cacat berkurangnya anggota tubuh, perusahaan hanya memberikan santunan kepada buruh tidak sesuai dengan apa yang diharapkan serta adanya pemotongan upah tanpa ada kejelasan. Dari tuntutan aksi tersebut yang dilakukan oleh Risky Kurniawan dan kawan-kawan di depan Kantor Bupati Pelalawan. Beberapa bulan kemudian pihak PT. Mitra Unggul Pusaka memberikan surat pemutusan hubungan kerja kepada Risky Kurniawan secara sepihak. Surat tersebut Risky Kurniawan mendapatkan sisa upah yang diterimana setiap bulan dari sisa kontrak.

2. Tahun 2018 terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak yang dialami oleh Ropian Damanik yang berstatus sebagai karyawan kontrak, alasan dari perusahaan memutuskan hubungan kerja karena pekerja tidak mampu memenuhi target panem buah setiap bulannya. Sedangkan pekerja tersebut sudah masuk kepada masa kerja dengan status kontrak tahun ke dua. Pemutusan hubungan kerja sepihak ini dilakukan tanpa adanya surat peringatan satu, dua dan tiga secara berturut-turut dari perusahaan. Tetapi setelah adanya pemutusan hubungan kerja tersbut, perusahaan tetap membayar upah dari sisa kontrak pekerja.

3. Tahun 2018 terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh PT. Mitra Unggul Pusaka terhadap karyawannya yang bernama Hendro Siswanto yang mana pihak perusahaan dalam memutuskan berdasarkan Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum tepat, karena keputusan perusahaan tersebut telah melanggar Pasal 158 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Serta dalam melakukan PHK pihak perusahaan tidak melakukan perundingan dengan serikat pekerja sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

Dalam kasusnya Hendro Siswanto yang berstatus sebagai karyawan tetap di PT. Mitra Unggul Pusaka sebagai *security* (keamanan). Alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerjanya yaitu melakukan kesalahan fatal yang merugikan perusahaan. Kesalahan tersebut memasukkan mobil TBS dari Luar tanpa intruksi dari pimpinan perusahaan.

Sedangkan alasan dari pekerja mobil TBS dari Luar karena pertimbangan pekerja setiap harinya adanya penumpukan buah sawit di penampungan akhir sebelum diantarkan ke pabrik, dikarenakan mobil perusahaan tidak mencukupi untuk mengangkut buah dari penampungan akhir. Apabila buah ini terlalu lama menumpuk, buah tersebut akan busuk dan perusahaan akan rugi. Sedangkan pembayar buah sawit yang masuk ke pabrik langsung ditranfer kepada pihak perusahaan.

Dalam pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh Hendro Siswanto tidaklah tepat, karena tidak adanya perundingan sebelum pemutusan hubungan kerja antara

pengusaha, serikat pekerja dan pekerja. Sebagaimana hal ini diatur dalam Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

“Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

Terhadap permasalahan di atas penulis tertarik untuk mengakat judul penelitian, yaitu : **“Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja PT Mitra Unggul Pusaka Di Kabupaten Pelalawan”**.

B. Masalah Pokok

Penulis kemudian merumuskan masalah, yaitu :

1. Bagaimana pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT Mitra Unggul Pusaka di Kabupaten Pelalawan?
2. Bagaimana akibat hukum dalam pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT Mitra Unggul Pusaka di Kabupaten Pelalawan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT Mitra Unggul Pusaka di Kabupaten Pelalawan.

- b. Untuk mengetahui akibat hukum dalam pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT Mitra Unggul Pusaka di Kabupaten Pelalawan.

2. Manfaat penelitian

- a. Secara teoritis, diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan yang lebih dalam bagi penulis terkait dengan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT Mitra Unggul Pusaka.
- b. Dalam praktiknya, diharapkan merupakan risalah dan kontribusi gagasan bagi sesama penulis yang ingin melakukan penelitian tentang masalah-masalah dalam penelitian ini yang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT Mitra Unggul Pusaka.
- c. Untuk memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan gelar pertama di Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau serta memberikan sumbangan karya ilmiah di tempat penulis menimba ilmu selama ini, yang berkaitan dengan judul penelitian penulis.

D. Tinjauan Kepustakaan

1. Teori Perlindungan Hukum

Sebagai manusia sosial, manusia waras atau tidak waras selalumelakukan tindakan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) (R. Soeroso, 2006: 49). Hubungan hukum akan menawarkan hak dan kewajiban yang ditentukan oleh hukum, sehingga pelanggar dapat dituntut di pengadilan (Soedjono Dirjosisworo, 2001: 131).

Perlindungan hukum adalah :

“Perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis”.

Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, yaitu setiap anggota makhluk sosial tentu memiliki hubungan keperluan yang berbeda dan bertentangan satu sama lain atau sebaliknya, untuk mengurangi permasalahan dan pertikaian, hukum memberikan aturan dalam kepentingan ini serta melindungi perlindungan hukum disebut (<http://status.hukum.com/perlindungan-hukum.html>).

Perlindungan hukum sebagai ilustrasi fungsi keadilan, yaitu konsep di mana keadilan dapat menawarkan keadilan, ketertiban, keamanan, kegunaan dan perdamaian, perlindungan hukum adalah salah satu hal sangat terpenting dalam elemen negara konstitusional. Ini dianggap penting karena undang-undang dibentuk dalam pembentukan negara yang mengatur setiap warganya.

Dalam perkembangannya, antara suatu Negara dengan warga negaranya akan ada interaksi bolak balik yang menghasilkan adanya hak dan keharusan oleh satu sama lain, dan perlindungan hukum adalah salah satu hak yang harus diberikan suatu negara kepada warganya. Perlindungan hukum selalu dikaitkan dengan konsep *rule of law* karena kelahiran konsep-konsep ini tidak dapat dilihat secara terpisah dari keinginan untuk menawarkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia. Konsep Rechtsset berasal dari abad ke-19 dan pertama kali dikandung oleh Julius Stahl. Pada saat yang sama, konsep supremasi hukum muncul (*rule of Law*), di bawah

arahan A.V. Dicey. Menurut A.V. Dicey menjelaskan bahwa ada 3 (tiga) fitur penting dari *rule of law*, yaitu :

- a. Aturan hukum, yang berarti bahwa tidak ada kewenangan, sehingga seseorang hanya dapat dihukum jika dia melanggar hukum;
- b. Posisi yang setara untuk hukum, baik untuk orang biasa maupun untuk pejabat pemerintah; dan
- c. Hak asasi manusia yang dijamin dalam keputusan hukum atau peradilan (Nuktoh Arfawie Kurdie, 2005: 19).

Jadi dapat dihubungkan dengan suatu negeri dengan sengaja menelantarkan dan melanggar hak asasi orang dan menyebabkan penderitaan yang tidak dapat diperlakukan secara adil, maka negara itu tidak dapat dikatakan sebagai negara konstitusional dalam yang sebenarnya (Zulham, 2013: 133). Secara tata bahasa, perlindungan berarti tempat untuk bersembunyi. Melindungi berarti membuat atau menyebabkan perlindungan (<http://www.artikata.com/arti-370785-perlindungan.html>)

Sudikno Mertokusumo, hukum adalah :

“Kumpulan peraturan dan kaedah yang mempunyai isi yang bersifat umum, karena dapat berlaku bagi setiap orang, dan normatif, karena sebagai dasar untuk menentukan apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, ataupun apa yang harus dilakukan, serta mengatur tentang cara melaksanakan kaedah tersebut” (Sudikno Mertokusumo, 2001: 38).

Perlindungan hukum adalah :

“Perbuatan untuk menjaga kepentingan subyek-subyek hukum dengan peraturan-peraturan atau kaidah yang berlaku. kepada orang tersebut untuk melakukan tindakan yang dapat memenuhi kepentingannya” (Satjipto Raharjo, 2003: 121).

Philipus M. Hadjon perlindungan hukum adalah :

“Suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subyek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum” (Philipus M. Hadjon, 2011: 10).

C.S.T. Kansil perlindungan hukum adalah :

“Upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”.

Menurut Muktie A. Fadjar, perlindungan hukum adalah :

“Merupakan batasan dari arti perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum. Perlindungan oleh hukum, juga sehubungan dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini kepemilikan orang sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan orang lain dan lingkungannya” (<http://tesis.hukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli>).

Perlindungan dikatakan perlindungan hukum jika mengandung unsur-unsur berikut :

- a. Pemerintah menawarkan perlindungan warganya;
- b. Kepastian hukum terjamin;
- c. Berkenaan dengan hak-hak warga negara; dan
- d. Ada sanksi bagi mereka yang melanggarnya (Dinni Harina Simanjuntak, 2011: 3).

2. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah :

“Hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut” (G. Karta Sapoetra dan Rience Indraningsih, 2008: 2).

Para ahli mengungkapkan sesuai dengan Bp. N.E.H. Van Esveld berpendapat bahwa hukum perburuhan tidak hanya terkait dengan hubungan kerja di mana pekerjaandilakukan di bawah manajemen, tetapi juga untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang melakukanpekerjaan untuk tanggungjawab. Undang-Undang ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis sehubungan dengan peristiwa di mana seorang karyawan menerima upah (Sendjun Manulang, 2001: 1).

Dari pendapat di atas dapat dikonklusikan bahwa UU Angkatan Kerja mengatur hubunganantara karyawan dan pemimpin mereka dalam hubungan kerja. Dan berdasarkan pendapat yang berbeda dari para ahli hukum dapat disimpulkan bahwa elemen yang berbeda adalah bahwa undang-undang perburuhan ditulis atau tidak,

hubungan antara karyawan dan pengusaha dalam hal ini mengatur pengusaha, keberadaan upah atau imbalan dan perlindungan karyawan.

Lingkup tenaga kerja tidak terbatas dan terbatas, dalam praktiknya praktiknya sangat kompleks dan multi dimensi. Itulah sebabnya memang benar bahwa hukum perburuhan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi juga mengatur segala sesuatu di luar hubungan kerja, tetapi masih terkait dengan tenaga kerja. Meskipun prinsip yang digunakan dalam undang-undang ketenagakerjaan didasarkan pada Pasal 3 UU No 13 tahun 2003, bahwa pembangunan adalah ketenagakerjaan, pada prinsip kohesi melalui koordinasi fungsional antara sektor pusat dan daerah. Pada prinsipnya, prinsip ketenagakerjaan ini sejalan dengan prinsip pembangunan nasional, khususnya prinsip demokrasi, prinsip adil dan adil (Abdul Khakim, 2003: 6).

Lahirnya UU Ketenagakerjaan adalah untuk mencapai kesejahteraan sosial di bidang perburuhan dan untuk melindungi karyawan dari kekuatan majikan yang tidak terbatas. Padahal, berdasarkan UU Ketenagakerjaan, Pasal 4 khususnya menekankan bahwa tujuan pengembangan lapangan kerja adalah untuk mempromosikan dan menggunakan pekerjaan secara maksimal dan manusiawi, adanya kesempatan kerja yang setara, perlindungan bagi pekerja dalam mencapai kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga mereka (Sendjun Manulang, 2001: 2).

3. Tinjauan Tentang Tenagakerja

Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah :

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat” (Pasal 1 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003).

Imam Soepomo ketenagakerjaan, yaitu :

“Seorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, Setiap orang yang menetap dalam suatu wilayah Negara, jadi disebut tenaga kerja dapat pula di sebut cukan tenaga kerja, dapat warga Negara dapat pula orang asing” (Sehat Damanik, 2004: 2).

Definisi Tenaga Kerja di atas konsisten dengan definisi Tenaga Kerja menurut konsep Tenaga Kerja secara umum. Kita dapat menyimpulkan bahwa tenaga kerja terdiri dari tingkatan yang berbeda, dengan fungsi dan hak yang berbeda antara satu kelompok dan lainnya, sebenarnya memiliki tujuanyang sama yaitu untuk produktivitasperusahaan dan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka yang terlibat (Sehat Damanik, 2004: 5).

Jelas dari penjelasan di atas bahwa karyawan yang telah bekerja dapat disebut karyawan. Istilah karyawan atau pekerja yang sekarang ditempatkan berdampingan satu sama lain berasal dari undang-undang yang dibuat sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja atau karyawan yang menempatkan dua istilah di samping satu sama lain. Munculnya istilah tenaga kerja

atau karyawan dikoordinasikan karena pemerintah sejauh ini menginginkan istilah tenaga kerja diganti dengan istilah karyawan karena istilah karyawan, selain merujuk pada karyawan tidak terampil, juga menggambarkan kelompok yang selalu menentang majikan. Itulah sebabnya di era orde baru istilah serikat pekerja digantikan oleh karyawan (Lalu Husni, 2006: 20).

4. Perselisihan Hubungan Industrial

Permasalahan hubungan kerja adalah perselisihan yang menyebabkan perselisihan antara perusahaan atau organisasi perusahaan dengan karyawan atau pekerja atau serikat pekerja atau pekerja karena perselisihan tentang hak, konflik kepentingan, perselisihan hubungan kerja (pemutusan hubungan kerja) dan perselisihan antara serikat pekerja atau karyawan hanya dalam satu perusahaan. Dapat dilihat bahwa ada 4 (empat) jenis perselisihan tentang hubungan industrial, yaitu :

a. Perselisihan Hak

Perselisihan yang timbul karena ketidakpatuhan terhadap hak sebagai akibat dari perbedaan dalam implementasi atau interpretasi dari ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama (Pasal 1 (2), UUPPHI). Menurut Iman Soepomo, perselisihan hukum adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak dalam kontrak kerja atau kontrak kerja tidak mematuhi konten perjanjian atau melanggar ketentuan hukum (Pujiyo Ugo, 2010: 27).

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan ketenagakerjaan karena kurangnya kesepakatan tentang pengembangan dan / atau perubahan kondisi ketenagakerjaan,

atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 ayat (3) UUPPHI). Menurut Iman Soepomo, konflik kepentingan menyangkut upaya untuk membuat perubahan kondisi kerja, biasanya peningkatan kondisi kerja, yang dituntut oleh organisasi kerja dari pemberi kerja (Pujiyo Ugo: 2010, 33).

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan yang timbul karena kurangnya kesepakatan tentang pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 (4) UUPPHI). Sengketa pemecatan karena itu muncul setelah pemecatan dilakukan oleh salahsatu pihak yang tidak menyetujui pemecatan atau keberatan untuk itu, dengan kata lain, setelah pemecatan sengketa muncul, yaitu sengketa pemecatan. Perselisihan, termasuk apakah alasan pemecatan itu sah dan apakah jumlah kompensasi untuk pemecatan, jenis sengketa pemecatan ini adalah jenis sengketa yang sering terjadi dalam angkatan kerja.

d. Perselisihan antar-Serikat Pekerja

Berdasarkan Pasal 1 ayat (5) UU No 2 tahun 2004, perselisihan antara serikat pekerja atau serikat pekerja adalah perselisihan antara serikat pekerja atau serikat pekerja dengan serikat pekerja lain atau serikat pekerja hanya dalam satuperusahaan karena tidak ada kesepakatan mengenai konsep keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja (Pujiyo Ugo: 2010, 46-47).

E. Konsep Operasional

Untuk memperjelas agar terhindar dari kesalah pahaman, penulis memberikan batasan terhadap judul penelitian ini yaitu :

Yuridis adalah suatu kebenaran dan bukti secara hukum (Thamrin S, 1996: 12).

Pemutusan hubungan kerja yang mungkin terjadi sebagai akibat dari berbagai hal, seperti berakhirnya jangka waktu tertentu yang telah disepakati atau disepakati sebelumnya, mungkin juga merupakan akibat dari perselisihan antara karyawan dan majikan, kematian karyawan atau karena alasan lain (Lalu Husni, 2010: 195).

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah dan pesanan (Pasal 1 angka 15, UU No. 13 Tahun 2003).

Karyawan adalah semua orang yang bekerja dengan menerima upah dan / atau imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lain (Pasal 1 angka 3, UU No. 13 Tahun 2003).

Perusahaan perseroan terbatas adalah badan hukum yang merupakan aliansi modal yang didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan bisnis dengan modal dasar yang sepenuhnya dibagi menjadi saham dan memenuhi persyaratan hukum ini dan aturan pelaksanaan (Pasal 1 angka 1, UU No. 40 Tahun 2007).

Kabupaten Pelalawan adalah suatu daerah yang di pimpin oleh Bupati dan Wakil Bupati, Kabupaten Pelalawan berbatasan langsung dengan Kota Pekanbaru Ibukota Provinsi Riau serta Kabupaten Pelalawan adalah tempat, wilayah daerah dimana penulis melakukan penelitian.

F. Metode Penelitian

Penulis menggunakan metode penelitian berikut :

1. Jenis dan sifat penelitian

Jenis penelitian yang akan penulis gunakan adalah penelitian observasional atau penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan wawancara sebagai alat pengumpulan data primer (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2005: 3). Berdasarkan sifatnya, penelitian ini dikategorikan ke dalam penelitian deskriptif, yaitu: menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian saat ini berdasarkan fakta-fakta (D. Mutiara Hatia Putri, 2000: 36).

2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian terletak di Kabupaten Pelalawan, terutama di Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pelalawan dan PT Mitra Unggul Pusaka. Alasan mengapa penulis melakukan penelitian di Kabupaten Pelawan tentang pemutusan hubungan kerja karena dugaan pelanggaran hukum sebagaimana diatur dalam undang-undang.

3. Populasi dan Responden

Populasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut, yaitu :

Tabel I.1
Daftar Populasi dan Responden

No	Jabatan	Populasi	Responden
1	Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan	1 Orang	1 Orang
2	Direktur diwakilkan kepada Kepala Tata Usaha PT Mitra Unggul Pusaka	1 Orang	1 Orang
3	Ketua Serikat Pekerja Kabupaten Pelalawan	1 Orang	1 Orang
4	Karyawan yang di Putuskan Hubungan Kerja oleh PT Mitra Unggul Pusaka Tahun 2018	3 Orang	1 Orang
Jumlah		6 Orang	4 Orang

Sumber : Data Olahan Tahun 2020

4. Data dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Data primer adalah data terpenting yang diperoleh penulis dari responden yang menggunakan data wawancara langsung dengan responden.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai peneliti tentang pendapat ahli hukum, teori, buku, majalah dan artikel mengenai masalah yang sedang diselidiki.

5. Alat pengumpul data

Sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah :

Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis, mengajukan pertanyaan dan langsung menjawab siapa responden.

Wawancara penulis tujukan kepada :

- a. Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan;
- b. Direktur diwakilkan kepada Kepala Tata Usaha PT Mitra Unggul Pusaka;

- c. Ketua Serikat Pekerja Kabupaten Pelalawan; dan
- d. Karyawan yang di Putuskan Hubungan Kerja oleh PT Mitra Unggul Pusaka Tahun 2018.

6. Analisis data

Dalam penelitian ini menggunakan metode observasi yang dikumpulkan melalui data wawancara, kemudian diproses dan disajikan dengan dibandingkan data lapangandengan pendapat pakar atau dengan undang-undang yang digunakan sebagai dasar hukum (Syafrialdi, 2014: 15).

7. Metode penarikan kesimpulan

Dalam mengambil cara kesimpulan menggunakan metode induktif. Metode induktif adalah metode berpikir yang menerapkan hal-hal umum yang pertama kali terhubung pada bagian tertentu. Dalam kasus-kasus tertentu, hal-hal yang penulis temui di lapangan atau hasil wawancara, sedangkan poin umumnya adalah pendapat para ahli, undang-undang yang menunjang dan menganalisa hal-hal yang telah ditemui penulis di lapangan.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah :

“Sebagian dari hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut” (G. Karta Sapoeutra dan Rience Indraningsih: 1998, 2).

Hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab. Menurut Imam Soepomo Hukum Ketenagakerjaan adalah :

“Himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang pekerja dengan menerima upah” (Sendjun Manulang: 2001, 1).

Hukum ketenagakerjaan itu mengatur tentang hubungan antara pekerja dengan pimpinannya dalam hubungan kerja. Dan berdasarkan beberapa pendapat para ahli hukum dapat disimpulkan beberapa unsur antara lain bahwa hukum tenaga kerja berbentuk tertulis maupun tidak tertulis, mengatur hubungan antara pekerja dan

majikan dalam hal ini pengusaha, adanya upah atau balas jasa, dan mengatur perlindungan tenaga kerja.

Ruang lingkup Ketenagakerjaan tidak sempit dan terbatas, kenyataan dalam prakteknya sangat kompleks dan multidimensi. Oleh karena itu, ada benarnya jika hukum Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja saja tetapi juga mengatur segala hal di luar hubungan kerja tetapi masih berkaitan dengan Tenaga Kerja. Sedangkan asas yang digunakan dalam hukum Ketenagakerjaan bertumpu pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pada dasarnya asas ketenagakerjaan sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata (Abdul Khakim: 2003, 6).

Hukum ketenagakerjaan untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya pasal 4 menegaskan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan meliputi memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, adanya pemerataan kesempatan kerja, untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Sendjun Manulang: 2001, 2).

2. Pengertian Tenaga kerja

Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat” (Lalu Husni: 2006, 15).

Sedangkan menurut Imam Soepomo adalah :

“Seorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, Setiap orang yang menetap dalam suatu wilayah Negara, jadi disebut tenaga kerja dapat pula di sebut cukan tenaga kerja, dapat warga Negara dapat pula orang asing” (Sehat Damanik: 2004, 2).

Pengertian Tenaga Kerja di atas sejalan dengan pengertian Tenaga Kerja menurut konsep Ketenagakerjaan pada umumnya. Dapat kita simpulkan bahwa Tenaga kerja terdiri dari berbagai tingkatan, dengan fungsi dan hak berlainan antara kelompok yang satu dengan yang lainnya, sesungguhnya mempunyai tujuan yang sama yaitu demi produktifitas perusahaan dan peningkatan kesejahteraan hidup dari yang bersangkutan (Sehat Damanik: 2004, 5).

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja. Istilah pekerja atau buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh atau pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh atau pekerja yang di sejajarkan disebabkan selama

ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itu pada era Orde Baru istilah serikat buruh di ganti dengan istilah pekerja (Lalu Husni: 2006, 20).

3. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 3 menyebutkan bahwa :

“Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional yakni asas demokrasi, asas adil dan merata Karena pembangunan Ketenagakerjaan menyangkut dan terkait dengan berbagai pihak antara lain Pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh oleh karena itu dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung”.

Sedangkan tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan menurut Manulang adalah :

- a. Untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Sedangkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional.
- c. Meberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

4. Macam-Macam Tenaga Kerja

Menurut statusnya pekerja dibedakan menjadi tiga antara lain yaitu :

- a. Pekerja borongan adalah pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan dengan menerima upah berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
- b. Pekerja harian adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan/majikan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan berubah-ubah dalam waktu/volume perubahan dengan menerima upah yang didasarkan pada kehadiran pekerja pada hari itu.
- c. Pekerja tetap adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan/majikan dengan menetap dan menerima upah (Abdul Khakim: 2003, 14).

5. Hak-Hak Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 merupakan Undang-Undang Tenaga Kerja yang mengatur hak-hak tenaga kerja yaitu :

“Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan kerja (Pasal 86), Setiap Tenaga Kerja dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Pasal 99)”.

Hak-hak sebagai tenaga kerja yaitu :

- a. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- b. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- c. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- d. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak pengakuan kualifikasi kompetensi kerja perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- e. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- f. Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan selama saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

- g. Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat dokter kandungan atau bidan.
- h. Pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan waktu kerja.
- i. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - 1. Keselamatan dan kesehatan kerja.
 - 2. Moral dan kesusilaan.
 - 3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- j. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- k. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- l. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota dan serikat pekerja atau serikat buruh.
- m. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja atau buruh atau dan serikat pekerja atau serikat buruh dilakukan secara sah tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Sedangkan menurut Ridwan Halim hak tenaga kerja yaitu :

- a. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan setelah ia melakukan kewajibanya.
- b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan atau perusahaan kepadanya.
- c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawanya dalam tugas dan penghasilanya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
- e. Jaminan kehidupanya yang wajar dan layak dari pihak majikan.
- f. Jaminan perlindungan keselamatan diri dan kepentinganya selama hubungan kerja berlangsung.
- g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan atau perusahaan (Ridwan Halim: 2005, 45).

6. Kewajiban Tenaga Kerja

Tenaga kerja berkewajiban sebagai berikut :

- a. Melaksanakan tugas dan kewajibanya sebagaimana telah diperjanjikan sebelumnya menurut kemampuanya dan sebaik-baiknya. (Pasal 1603 KUHPerduta).

- b. Melaksanakan tugas pekerjaannya sendiri, tanpa bantuan atau penggantian orang lain diluar ijin atau pengetahuan majikannya. (Pasal 1603 a KUHPerdara).
- c. Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaanya yang telah ditetapkan majikan berdasarkan Undang-Undang, perjanjian atau kebiasaan yang layak (Pasal 1603 b KUHPerdara).
- d. Melakukan tugas dan segala kewajibanya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya (Pasal 1604 d KUHPerdara).
- e. Melaksanakan tugas dan segala kewajibanya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya (Pasal 1604 d KUHPerdara) (Ridwan Halim: 2005, 4).

7. Hubungan kerja

Menurut Imam Soepomo, yaitu :

“Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana huubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua pihak. Di satu pihak pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja dengan memberi upah” (Zaeni Asyhadie: 2007, 3).

Sedangkan menurut Lalu Husni, yaitu :

“Hubungan Kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan diri pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah” (Zaenal Asikin: 2004, 65).

Perumusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu hubungan kerja ada setelah dibuatnya suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam Pasal 1601a KUH Perdata disebut dengan persetujuan perburuhan, yaitu Persetujuan dengan mana pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah (Zaeni Asyhadie: 2007, 3).

Dari beberapa perumusan perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur-unsur yang terkandung dalam suatu perjanjian kerja adalah :

- a. Adanya pekerjaan Dalam suatu perjanjian kerja, pekerjaan merupakan unsur yang terpenting karena pekerjaan merupakan prestasi yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh.
- b. Adanya perintah/petunjuk dari pengusaha Perintah atau petunjuk dari pengusaha juga merupakan unsur yang utama dalam suatu hubungan kerja karena dengan adanya unsur perintah atau petunjuk dari pengusaha inilah, suatu “hubungan” itu dapat dikategorikan suatu hubungan kerja.

- c. Adanya upah Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja atau buruh selama ia melaksanakan pekerjaanya (Zaeni Asyhadie: 2007, 5).

Karena Jaminan sosial umumnya berkaitan dengan sistem pembayaran upah kepada pekerja/buruh, berikut secara ringkas akan diuraikan sistem pembayaran upah dalam hukum kerja (hukum ketenagakerjaan Bidang hubungan kerja). Ada beberapa jenis atau sistem pembayaran upah, diantaranya adalah :

- a. Sistem upah jangka waktu Dengan sistem upah jangka waktu ini pembayarannya dilakukan dengan sistem jangka waktu tertentu misalnya harian, mingguan, bulanan. Dalam kaitanya dalam pembahasan jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992 yang menjadi patokan dalam pembayaran iuran peserta jaminan sosial adalah sistem pembayaran upah secara bulanan dengan demikian :
 - 1. Jika upah dibayarkan secara harian, maka upah sebulan sama dengan upah sehari dikalikan tiga puluh
 - 2. Jika upah dibayarkan secara borongan atau satuan maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata tiga bulan terakhir.
 - 3. Jika pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah borongan, maka upah sebulan dari rata-rata dua belas bulan terakhir.
- b. Sistem pembayaran borongan Sistem upah borongan pada umumnya untuk menggantikan sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaanya

tidak memuaskan. Namun demikian upah borongan ini hanya bisa digunakan jika hasil pekerjaannya dapat diukur dengan suatu ukuran tertentu misalnya diukur dari beratnya, banyaknya, dan sebagainya.

- c. Sistem upah permufakatan Suatu sistem pembayaran upah dengan cara memberikan upah kepada pengurus suatu kelompok pekerja tertentu, dan nantinya ketua kelompok akan membagikan kepada para anggota (Zaeni Asyhadie: 2007, 11).

B. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah :

“Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah” (Sendjun Manulang: 2001, 63).

Pengertian hubungan kerja tersebut :

“Terkandung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan

kerja, dan penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan” (Agusmidah: 2010, 43).

Hubungan kerja sebagai bentuk hukum yang lahir atau ada setelah adanya perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. “Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha” (Zaeni Asyhadie: 2007, 44).

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah :

“Suatu perjanjian dimana pihak kesatu mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah” (Lalu Husni: 2010, 64).

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut :

“Sifatnya lebih umum karena pengertian tersebut menunjuk pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri” (Lalu Husni: 2010, 65).

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja, yakni :

1) Ada pekerjaan

Perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh.

2) Ada upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja, karena upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan tujuan utama orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah.

3) Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada di bawah perintah pengusaha (Adrian Sutedi: 2009, 47).

b. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama merupakan pengganti istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang istilah awalnya adalah perjanjian perburuhan (Hardijan Rusli: 2004, 172). Perjanjian kerja bersama dapat menyeimbangkan keberadaan dan kedudukan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh

yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (Pasal 1 angka 21, UU No. 13 Tahun 2003).

Penyusunan perjanjian kerja bersama dilakukan secara musyawarah atau perundingan dan dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan bahasa Indonesia (Hardijan Rusli: 2004, 174). “Perjanjian kerja bersama cukup didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan karena perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha dianggap sudah dapat mewakili kepentingan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah. Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama”, antara lain sebagai berikut :

- 1) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- 2) Serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- 3) Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila isi perjanjian kerja berasama tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi

hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan (Adrian Sutedi: 2009, 53).

Masa berlaku perjanjian kerja bersama hanya dapat dibuat untuk paling lama dua tahun, untuk selanjutnya dapat diperpanjang untuk paling lama satu tahun. “Jika tidak terdapat ketentuan lain, maka perjanjian kerja bersama yang telah dibuat berlaku terus-menerus untuk waktu yang sama, tetapi tidak melebihi waktu satu tahun kecuali ada pernyataan untuk mengakhiri yang dapat dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelum waktu perjanjian kerja bersama berakhir” (Sendjun Manulang: 2001, 79).

Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit :

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha;
- 2) Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- 3) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
- 4) Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama (Pasal 124 ayat (1), UU No. 13 Tahun 2003).

2. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah :

“Hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa disuatu perusahaan” (Abdul R. Budiono: 2011, 67).

Sektor industri yang berkembang sampai saat ini ternyata masih didominasi oleh industri padat tenaga kerja, yang biasanya memiliki mata rantai relatif pendek, sehingga penciptaan nilai tambah juga relatif kecil. Akan tetapi karena besarnya populasi unit usaha maka kontribusi terhadap perekonomian tetap besar. Terdapat tiga unsur pelaku ekonomi yang mendukung perkembangan sektor industri, yaitu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan pengusaha kecil/menengah, serta koperasi (PKMK). Pada tahun 2004 jumlah industri kecil dan menengah sekitar 2,74 juta unit, sedangkan industri besar hanya 3.879 unit. Kondisi jumlah unit usaha begitu kontras dengan Produk Domestik Bruto (PDB) yang dihasilkan, industri kecil dan menengah hanya menghasilkan PDB atas harga konstan tahun 2000 sebesar Rp. 119 triliun, atau 28,4 persen dari suatu output sektor industri dan 61,6 persen sisanya dihasilkan oleh industri-industri besar baik BUMS maupun BUMN (Karya Indonesia: 2008, 4).

3. Perselisihan Hubungan Industrial

a. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum membahas mengenai perselisihan hubungan industrial, maka harus diketahui pengertian hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan 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 Republik Indonesia Tahun 1945” (Pasal 1 angka 16, UU No. 13 Tahun 2003).

Hubungan industrial mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. “Oleh karena itu, manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi selalu terdapat persamaan dan perbedaan dalam pandangan yang dapat menimbulkan perselisihan, yang dikenal dengan perselisihan hubungan industrial. Hal ini dapat berdampak terganggunya suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja”.

Perselisihan hubungan industrial disebut dengan perselisihan perburuhan, “tetapi seiring dengan perkembangan di bidang ketenagakerjaan istilah buruh sudah tidak sesuai maka sejak diberlakukan Kepmenaker Nomor: KEP. 15/MEN/1994 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerataan, istilah perselisihan perburuhan diganti dengan istilah perselisihan hubungan industrial”.

Di dalam suatu perselisihan yang timbul antara pekerja (masyarakat karya) dengan para pengusaha atau perusahaan di dalam politik hukum dapat membentuk suatu masyarakat hukum yang timbul dari perselisihan antara kedua belah pihak tersebut dengan memiliki rasa keharusan (didalam tubuh para pekerja) yang mereka inginkan yaitu, rasa keharusan sosial (*sentiment de la socialite*), dan rasa keadilan (*sentiment de lajustice*). Kedua rasa inilah yang kerap kali diperjuangkan oleh buruh (Bernard, L. Tanya: 2010, 69).

Terdapat beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu :

- 1) Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja.
- 3) Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap peraturan perusahaan.
- 4) Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja sama.
- 5) Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan (Abdul R. Budiono: 2011, 218).

Perselisihan kepentingan yaitu :

“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 bersama”.

Jika pasal tersebut disimpulkan, dapat diambil suatu kesimpulan terhadap unsur-unsur pembentuk perselisihan kepentingan tersebut yaitu :

- 1) Ada perselisihan.
- 2) Dalam hubungan kerja.
- 3) Tidak ada kesesuaian pendapat.
- 4) Mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja.

- 5) Di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Abdul R. Budiono: 2011, 219).

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah :

“Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Sedangkan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah :

“Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja” (Pasal 1 ayat (5), UU No. 2 Tahun 2004).

Berdasarkan rumusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh tersebut dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh terdapat suatu unsur-unsur pembentuk yaitu :

- 1) Ada perselisihan antar serikat buruh.
- 2) Dalam satu perusahaan.
- 3) Tidak ada kesesuaian paham mengenai keanggotaan; tidak ada kesesuaian paham mengenai pelaksanaan hak serikat pekerja; tidak ada kesesuaian paham mengenai pelaksanaan kewajiban serikat pekerja (Abdul R. Budiono: 2011, 219).

b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum diberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, “penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan swasta”.

Penyelesaian berdasarkan kedua undang-undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, “karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh” (Lilik Mulyadi dan Agus Subroto: 2011, 61).

Pada prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat dan berunding bersama antara pekerja/buruh dan pengusaha yang terlibat, “baik secara bipartit maupun diperantarai oleh pihak ketiga yang bersifat netral maupun tidak (non litigasi). Hal ini dikarenakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial jauh lebih menguntungkan kedua belah pihak dan menekan biaya serta menghemat waktu”.

Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial tidak mencapai kesepakatan, “maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi). Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum, mempunyai kewenangan untuk memeriksa,

mengadili, dan memutuskan perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya” (Lilik Mulyadi dan Agus Subroto: 2011, 86).

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
 - 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
 - 3) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan (Pasal 56, UU No. 2 Tahun 2004).
- c. Konsiliasi

Terdapat beberapa metode/cara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu dengan metode konsiliasi. Konsiliasi yaitu penyelesaian perselisihan, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh yang masih dalam satu perusahaan yang ditengahi oleh satu atau lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 13, UU No. 2 Tahun 2004). Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara konsiliasi ditengahi oleh konsiliator, yaitu seorang atau lebih yang telah memenuhi syarat konsiliator instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Muslikhudin: 2011, 90).

d. Arbitrase

Arbitrase menurut Pasal 1 angka 16 UU No. 2 Tahun 2004 adalah :

Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusanya mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 angka 15, UU No. 2 Tahun 2004).

Penyelesaian dengan arbitrase ditengahi oleh Arbiter yaitu :

“Seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan keputusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antra SP/SB hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusanya mengikat para pihak dan bersifat final. Penyelesaian melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih” (Muslihudin: 2011, 92).

e. Mediasi

Ditinjau secara konseptual, mediasi berasal dari bahasa inggris mediation yang berarti perantaraan, (As’Adi: 2012, 3) sedangkan dalam bahasa Belanda disebut medio artinya pertengahan dan dalam kamus besar bahasa Indonesia mediasi berarti menengahi (As’Adi: 2012, 3).

Mediasi merupakan negosiasi yang melibatkan pihak ketiga yang memiliki keahlian mengenai prosedur mediasi yang efektif dan dapat membantu dalam situasi

konflik untuk mengkoordinasikan aktifitas mereka sehingga lebih efektif dalam proses tawar menawar, bila tidak ada negosiasi, tidak ada mediasi (As'Adi: 2012, 4).

Sedangkan pengertian mediasi dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Abdul R. Budiono: 2011, 226).

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator berdasarkan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah :

Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan (Pasal 1 angka 12, UU No. 2 tahun 2004).

Berdasarkan ketentuan Pasal 10 dan 11 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, “dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan

sidang mediasi. Mediator juga dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengan keterangannya”.

4. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial adalah

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Dengan demikian, maka dapat dilihat bahwa ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu :

a. Perselisihan Hak

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 ayat (2) UUPPHI). Menurut Iman Soepomo, “perselisihan hak (*rechtsgeschil*) adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu ataupun menyalahi ketentuan hukum” (Pujiyo Ugo: 2010, 27).

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja, atau peraturan

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 ayat (3) UUPPHI). Menurut Iman Soepomo, “perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan, biasanya perbaikan syarat perburuhan, yang oleh organisasi buruh dituntutkan kepada majikan” (Pujiyo Ugo: 2010, 33).

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 ayat (4) UUPPHI). “Jadi perselisihan PHK itu timbul setelah adanya PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak yang tidak menyetujui atau keberatan atas adanya PHK tersebut. dengan kata lain, setelah adanya PHK maka timbullah perselisihan yaitu perselisihan PHK. Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK dan besaran kompensasi atas PHK. jenis perselisihan PHK ini adalah jenis perselisihan yang banyak terjadi di dalam praktir ketenagakerjaan”.

d. Perselisihan antar-Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah :

“Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya pesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan” (Pujiyo Ugo: 2010, 46-47).

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. **Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja PT Mitra Unggul Pusaka di Kabupaten Pelalawan**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam menggelolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global (Indriyo Gitosudarmo, 1998: 32).

Menurut Tiffin dan Cormick, ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik dan tingkat kelelahan serta motivasi, disiplin kerja. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga (Sondang P Siagian, 2003: 93).

Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk untuk memiliki kemampuan analisa dalam

menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi. Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi (Hamid Budiman dan E.S., Rowi, 2003: 8).

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid Budiman dan E.S., Rowi, 2003: 40).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai Veithzal, 2005: 309).

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya (Umar Husein, 2004: 16).

Dalam perkembangannya, untuk meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kualitas pekerja, maka sangat diperlukannya jaminan hidup yang pasti dan layak didapatkan oleh seseorang yang dapat juga akan mengakibatkan peningkatan kualitas tenaga kerja yang ada dengan meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus sesuai dengan harkat martabat dan juga hak asasi manusia itu sendiri (Abdul khakim, 2003: 9).

Adanya perkembangan jaman dan teknologi yang sangat pesat dewasa ini, maka perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan hal yang krusial dan harus diperhatikan melihat adanya peningkatan resiko dan tanggung jawab yang dihadapi oleh para pekerja. Secara tidak langsung pemberian perlindungan tersebut merupakan suatu apresiasi untuk menghargai hasil kerja para buruh yang telah membantu perusahaan dengan menyumbangkan ide-ide dan gagasan yang dimilikinya. Selain itu, perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dapat dikatakan sebagai pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi bagian dari integrasi dan pembangunan nasional. Oleh karena itu sangat penting pemerintah untuk meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja (I Made Udiana, 2018: 26).

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah-masalah dalam ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan belum terjalinnya hubungan yang harmonis antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan ini mengandung unsur

ekonomis, unsur sosial politik dan unsur kesejahteraan sosial (Adrian Sutedi, 2009: 83).

Wawancara penulis dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh oleh perusahaan sering kali menimbulkan adanya kesenjangan sosial oleh karena tidak cakupnya suatu perusahaan untuk memenuhi kriteria-kriteria PHK yang dijatuhkan kepada karyawannya. Perusahaan cenderung melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tentu saja akan merugikan para pekerja. Pada dasarnya, sebuah perusahaan harus memberikan perlindungan serta menjamin adanya kesejahteraan pada setiap karyawannya agar kemudian terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pihak perusahaan tanpa adanya tekanan-tekanan dalam bentuk apapun dari pihak yang cenderung lebih kuat(majikan/pengusaha) kepada pihak-pihak yang cenderung lebih lemah(pekerja/buruh) (Wawancara, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, Tanggal 5 Februari 2020).

Wawancara penulis dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, menyebutkan bahwa perusahaan dapat melakukan tindakan PHK terhadap buruh/pekerja sebagai dampak dari digitalisasi ini dengan alasan bahwa perusaahan yang bersangkutan sedang melakukan langkah efisiensi. Efisiensi yang dimaksud dalam hal ini yaitu, perusahaan melakukan pembatasan dalam menggunakan sumber daya kedalam proses yang digunakannya di perusahaan yang bersangkutan. Hal tersebut dapat dilihat dari pembatasan penggunaan pekerja dan

mengantinya menggunakan mesin atau perubahan dari segala bentuk yang bersifat manual kedalam bentuk digital. Bagi pekerja PHK merupakan awal dari hilangnya sumber mata penghasilan yang akan mengakibatkan menurunnya kualitas hidup dan bahkan kesejahteraan dirinya maupun keluarga karena pada faktanya bahwa mencari pekerjaan bukanlah suatu hal yang mudah (Wawancara, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, Tanggal 5 Februari 2020).

Wawancara penulis dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, menyebutkan bahwa pengaturan mengenai PHK terdapat dalam Bab XII Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UUK Pasal 1 angka 25 memberikan pengertian mengenai PHK yaitu proses berakhirnya hubungan kerja yang didasarkan oleh suatu hal tertentu yang lalu menyebabkan berakhirnya hubungan mengenai hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusahanya. Secara khusus pengertian PHK dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep15A, Men, 1994 Pasal 1 Ayat (4), yaitu PHK merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja yang disebabkan berdasarkan dari adanya izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Berdasarkan pendapat Halim salah seorang ahli hukum yang memberikan pengertian secara umum mengenai PHK yaitu merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh yang disebabkan oleh suatu hal tertentu yang menyebabkan hubungan kerja tersebut berakhir (Wawancara, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, Tanggal 5 Februari 2020).

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh (Lalu Husni, 2006: 53). Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang berisi mengenai pengaturan hak dan kewajiban para pihak, merupakan juga suatu perjanjian yang akan mengatur mengenai jalannya system kerja yang akan dijalani oleh pekerja berdasarkan syarat-syarat dan hak/kewajiban yang akan diterima pekerja/buruh (Cristoforus Valentino dan Alexander Putra, 2017: 63).

Wawancara penulis dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, menyebutkan bahwa hubungan antara PHK dan hak-hak yang terdapat pada pekerja/buruh merupakan hubungan yang sangat erat dikarenakan dalam hubungan kerja tentu akan menimbulkan keterikatan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Oleh karena adanya pemutusan hubungan kerja tersebut maka tentu saja akan mengganggu rantai hak dan kewajiban yang sudah terdapat didalamnya. Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja akibat PHK dapat dilihat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/200 yaitu berupa :

1. Uang Pesangon

“Uang pesangon dapat diartikan sebagai uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat dari adanya PHK”.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

“Dalam hal ini berupa uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh sebagai upah dalam hal lamanya masa bekerja pekerja/buruh yang bersangkutan”.

3. Ganti Kerugian

“Uang dalam hal ini merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti terhadap kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh tersebut karena akibat dari PHK. Yaitu penggantian istirahat umum, istirahat Panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain” (Wawancara, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, Tanggal 5 Februari 2020).

Upah minimum sebagaimana dimaksud diatas diarahkan kepada pencapaian kehidupan yang layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari pada minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/bruh atau serikat pekerja serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Lalu Husni, 2010: 159).

Persoalan upah menarik dan penting dikaji karena berbagai pihak mempunyai kepentingan yang berbeda. Bagi pengusaha, upah merupakan salah satu unsur pokok dalam penghitungan biaya produksi yang menentukan besarnya harga pokok serta besarnya keuntungan pengusaha. Upah yang diterima pekerja atau buruh sangatlah

bearti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kehidupan sehari-hari, karena dengan penerimaan seseorang dapat mewujudkan cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup layak bagi kemanusiaan (Soedarjadi, 2008: 73).

Wawancara penulis dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, menyebutkan bahwa salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada perusahaan, oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pihak perusahaan perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak (Wawancara, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, Tanggal 5 Februari 2020).

Dalam literature hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu :

1. PHK oleh majikan/pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan atau pengusaha adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini paling sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki

tercapainya masyarakat yang adil dan makmur secara merata baik materil maupun spiritual seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi.

2. PHK oleh pekerja/buruh

Pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikendakinya, bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.

3. PHK demi hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.

4. PHK oleh pengadilan (PPHI)

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. PHK oleh Pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab :

- a. PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165);
- b. PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68)
- c. PHK karena berakhirnya PK (154 huruf b kalimat kedua) (<https://media.neliti.com/media/publications/146819-ID-none.pdf>).

Adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja berhak atas upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, sedangkan majikan/pengusaha berhak atas jasa/barang dari

pekerjaan si pekerja tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, Melainkan ada halhal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak (Prints Darwan, 2000: 132).

Adanya pemberhentian karyawan tentu berpengaruh sekali terhadap perusahaan terutama masalah dana. Karena pemberhentian karyawan memerlukan dana yang cukup besar diantaranya untuk membayar pensiun atau pesangon karyawan dan untuk membayar tunjangan-tunjangan lainnya. Begitu juga pada saat penarikan kembali karyawan, perusahaan pun mengeluarkan dan yang cukup besar untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan karyawan. Dengan adanya pemberhentian karyawan tersebut tentu sangat berpengaruh sekali terhadap karyawan itu sendiri. Dengan diberhentikan dari pekerjaannya maka berarti karyawan tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk karyawan dan keluarganya. Atas dasar tersebut, maka manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan beberapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh karyawan yang berhenti, agar karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat dianggap cukup (Imam Soepomo, 2004: 124).

Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukupkuat untuk menunjang pembenaran Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau beberapa pekerja pada dasarnya adalah sebagai berikut :

1. Alasan Ekonomis
 - a. Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan
 - b. Merosotnya penghasilan perusahaan
 - c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya
 - d. Pelaksanaan rasionalisme atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan
2. Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan
 - a. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang telah ditentukan
 - b. Tidak memiliki tingkah laku yang baik: tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dan lain-lain
 - c. Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban, dan sebagainya
 - d. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan (Sudibyو Aji Narendra, Buwana Mario dan Septian Adi Putra, Oktober 2015: 208).

Pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pekerja/buruh menggunakan dasar hukum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu melalui proses bipartit, tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial. Proses bipartit dan tripartit harus dilakukan terlebih dahulu sebelum salah satu atau kedua belah pihak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial berlaku hukum acara perdata khusus.

B. Akibat Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja PT Mitra Unggul Pusaka Di Kabupaten Pelalawan

Berakhirnya hubungan kerja dapat mengakibatkan pekerja/buruh kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian hidup pekerja/buruh, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Kenyataan membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Umar Kasim juga mengemukakan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan isu yang sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena pemutusan hubungan kerja dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan peluang kehilangan pekerjaan dan mengakibatkan pengangguran. Bagi pengusaha dan perusahaan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepas pekerja/buruh yang selama ini sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara kerja yang

dibutuhkan perusahaan tetapi ada beberapa saat perlu dilakukan pemutusan hubungan kerja untuk menyelamatkan perusahaan serta untuk mencegah korban yang lebih besar (Broto Suwiryo, 2011: 97).

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh akan tetap berlangsung dengan baik apabila kedua belah pihak yang saling membutuhkan tersebut dapat saling menjaga keharmonisan. Pemutusan hubungan kerja dapat dihindari jika pengusaha dan pekerja/buruh tidak melanggar berbagai ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang menjadi dasar pengusaha dan pekerja/buruh dalam menjalankan hubungan kerja yang melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Kesalahan atau pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh salah satu pihak, pengusaha atau pekerja/buruh, sudah ditentukan sanksinya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama. Sanksi pelanggaran bagi pekerja/buruh yang paling berat dalam hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja itu sendiri yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang bekerja pada pihak lain dalam hal ini pengusaha berada di bawah pimpinan pengusaha maka kewajiban terpenting bagi pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk pengusaha (Sonhaji, 2019: 63).

Wawancara penulis dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, menyebutkan bahwa kewajiban pekerja/buruh pada umumnya terlihat pada hak pengusaha, seperti juga hak pekerja/buruh terlihat pada kewajiban pengusaha. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi setelah adanya hubungan kerja dan perjanjian kerja berarti hak pekerja/buruh harus dipenuhi oleh pengusaha sesuai dengan aturan dalam perjanjian yang telah disetujui bersama (Wawancara, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, Tanggal 5 Februari 2020).

Sikap dan perilaku pekerja/buruh mempengaruhi kualifikasinya dalam bekerja dan hal itu merupakan kewenangan pengusaha, salah satunya mengenai disiplin kerja. Disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pekerja/buruh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Bagi pengusaha, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pekerja/buruh disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat pekerja/buruh dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran. Disiplin kerja tidak menghilangkan adanya rasa kurang puas dari pengusaha karena menurut Zeni Asyhadie pokok pangkal rasa kurang puas pengusaha terhadap pekerja/buruh meliputi perilaku penugasan yang kurang sesuai dengan kepribadian, daya kerja dan kemampuan kerja yang kurang sesuai dengan pekerjaan

serta masalah pribadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh (R. Bambang Joni, 2015: 289).

Upaya penjaminan kesejahteraan pekerja dalam konteks hubungan industrial adalah dengan memberikan perlindungan secara utuh baik pada hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan dan jaminan sosial. Meskipun peran dan tanggung jawab mengenai persoalan pemenuhan upah dan jaminan sosial dianggap bukan hanya kewajiban pengusaha, akan tetapi pemerintah memiliki peran penting dalam menetapkan komponen atau besaran minimum nilai upah layak serta pelaksanaan sistem jaminan sosial secara menyeluruh yang dapat diakses oleh pekerja (Indrasari Tjandraningsih dan Rina Hereawati, 2009: 73).

Melihat hubungan kerja, kedudukan pengusaha dan pekerja harus dimaknai seimbang. Pada level tertentu, seorang pengusaha berhak untuk menuntut pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Begitupun pekerja, seharusnya memiliki bargaining posisi yang setara dengan pengusaha untuk mendapatkan haknya. Perbedaan kepentingan merupakan hal dasar yang mempengaruhi keharmonisan hubungan kerja. Persoalan upah misalnya, setiap pekerja memiliki harapan gaji. Pengusaha menginginkan besaran gaji adalah wajar, terjangkau dengan biaya produksi dan kompetitif di pasaran (Saifuddin Bachrun, 2012: 12).

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan ditandai dengan ditandatanganinya Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak. Permasalahan antara pengusaha dan pekerja mungkin bisa terjadi di dalam hubungan kerja tersebut, baik sederhana maupun kompleks, baik yang dapat diselesaikan secara kekeluargaan

maupun yang harus diselesaikan melalui jalur hukum. Terkait dalam hal tersebut, pemutusan hubungan kerja adalah salah satunya (Suhartoyo, 2014: 477).

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh akan tetap berlangsung dengan baik apabila kedua belah pihak yang saling membutuhkan tersebut dapat saling menjaga keharmonisan. Pemutusan hubungan kerja dapat dihindari jika pengusaha dan pekerja/buruh tidak melanggar berbagai ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang menjadi dasar pengusaha dan pekerja/buruh dalam menjalankan hubungan kerja yang melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Kesalahan atau pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh salah satu pihak, pengusaha atau pekerja/buruh, sudah ditentukan sanksinya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama.

Sanksi pelanggaran bagi pekerja/buruh yang paling berat dalam hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja itu sendiri yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang bekerja pada pihak lain dalam hal ini pengusaha berada di bawah pimpinan pengusaha maka kewajiban terpenting bagi pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk pengusaha (Sonhaji, 2019: 62).

Wawancara penulis dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, menyebutkan bahwa kewajiban pekerja/buruh pada umumnya

terlihat pada hak pengusaha, seperti juga hak pekerja/buruh terlihat pada kewajiban pengusaha. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi setelah adanya hubungan kerja dan perjanjian kerja berarti hak pekerja/buruh harus dipenuhi oleh pengusaha sesuai dengan aturan dalam perjanjian yang telah disetujui bersama (Wawancara, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, Tanggal 5 Februari 2020).

Kewajiban Pekerja lainnya adalah mentaati tata tertib yang di buat oleh perusahaan, Tata tertib ini merupakan disiplin dalam rangka melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat kepemimpinan dari Pengusaha. Mengenai hal itu dapat disimpulkan dari apa yang dinamakan Perjanjian Kerja (F.X. Djumialdji, 2005: 42).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 20 “peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”.

Selanjutnya kewajiban pekerja adalah Bertindak sebagai pekerja/ buruh yang baik. Kewajiaban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik. Dengan demikian, pekerja/buruh wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam Perjanjian Kerja Bersama. Di samping itu, pekerja/ buruh juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan (F.X. Djumialdji, 2005: 43).

Selain kewajiban di atas, pekerja juga berhak atas :

1. Atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
2. Atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang harus berlaku di perusahaan.
3. Atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha.
4. Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan.
5. Atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja (Abdul Khakim, 2003: 53).

Selain pekerja yang memiliki hak dan kewajiban, pengusaha juga memiliki hak dan kewajiban, Adapun Hak dari pengusaha yaitu :

1. Sepenuhnya atas hasil kerja pekerja/buruh
2. Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi.
3. Atas tanggungjawab pekerja/ buruh untuk kemajuan perusahaan (Abdul Khakim, 2003: 53).

Pekerja/buruh yang baik adalah pekerja/buruh yang melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang meliputi antara lain kewajiban buruh melakukan pekerjaan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya, kewajiban untuk tidak mewakilkan pekerjaannya kepada pihak ketiga tanpa seizin pengusaha serta menaati aturan-aturan tentang melakukan pekerjaan dan tata tertib. Kesalahan yang dilakukan

oleh pekerja/buruh pada umumnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu kesalahan ringan dan kesalahan berat. Kesalahan ringan diusahakan untuk diselesaikan secara kekeluargaan dan dengan teguran lisan dan/atau tertulis. Kesalahan berat adalah di mana bagi perusahaan dan pengusaha merasa sangat dirugikan dan kerugian dinilai cukup besar oleh pengusaha dan menghambat kelangsungan perusahaan (Sonhaji, 2019: 63).

Sikap dan perilaku pekerja/buruh mempengaruhi kualifikasinya dalam bekerja dan hal itu merupakan kewenangan pengusaha, salah satunya mengenai disiplin kerja. Disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pekerja/buruh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Bagi pengusaha, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pekerja/buruh disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat pekerja/buruh dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran. Disiplin kerja tidak menghilangkan adanya rasa kurang puas dari pengusaha karena menurut Zeni Asyhadie pokok pangkal rasa kurang puas pengusaha terhadap pekerja/buruh meliputi perilaku penugasan yang kurang sesuai dengan kepribadian, daya kerja dan kemampuan kerja yang kurang sesuai dengan pekerjaan serta masalah pribadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh (R. Bambang Joni, 2015: 289).

Mahkamah Konstitusi pada tanggal 28 Oktober 2004 telah mengeluarkan putusan dengan Nomor 12/PUU-I/2003 yang dalam salah satu pertimbangannya menyatakan bahwa kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 adalah perbuatan pidana yang telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Ketentuan pasal ini dinilai telah melanggar asas praduga tak bersalah karena Pasal telah memberikan dasar bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebelum ada putusan pengadilan. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut menerangkan bahwa pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat baru dapat dilakukan oleh pengusaha setelah pelaku terbukti dan dinyatakan bersalah oleh pengadilan (Sonhaji, 2019: 70).

Sebagai tindak lanjut, pada tanggal 7 Januari 2005, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) mengeluarkan Surat Edaran No. SE.13/MEN/SJHKI/I/2005 yang meminta pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan kesalahan berat setelah adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan bahwa pekerja/buruh benar telah melakukan kesalahan berat.

Secara teori, terdapat 3 (tiga) bentuk perlindungan tenaga kerja yang dikenal, yaitu sebagai berikut :

1. Perlindungan yang dilihat dari segi ekonomis, yakni suatu bentuk perlindungan tenaga kerja yang diberikan kepada para pekerja/buruh berupa suatu imbalan atau penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, perlindungan ini juga mengatur dalam

hal pekerja/ buruh tersebut tidak sanggup melakukan pekerjaannya karena sesuatu hal di luar yang dikehendaki pekerja/buruh tersebut. Perlindungan bentuk ini biasanya disebut sebagai jaminan sosial;

2. Perlindungan yang dilihat dari segi teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang bertujuan agar pekerja/buruh yang melakukan sebuah pekerjaan merasakan rasa aman dari segala bahaya yang dapat timbul dari alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan bentuk ini biasanya disebut sebagai keselamatan kerja;
3. Perlindungan yang dilihat dari segi sosial, yaitu suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang bertujuan memberikan hak mengenai kesehatan dalam kehidupannya. Perlindungan ini dapat disebut sebagai kesehatan kerja (Zaeni Asyhadie, 2004: 84).

Wawancara penulis dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, menyebutkan bahwa pada prakteknya, objek perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa pada pekerja/buruh perempuan memiliki perlindungan yang khusus karena kondisi biologis yang berbeda dengan pekerja/buruh laki-laki. Perlindungan hukum kepada pekerja/ buruh perempuan tersebut merupakan suatu pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh Konstitusi sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Wawancara,

Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, Tanggal 5 Februari 2020).

Wawancara penulis dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, menyebutkan bahwa salah satu perlindungan hukum yang dikhususkan untuk pekerja/ buruh perempuan adalah perlindungan yang bersifat protektif. Dengan fungsi reproduksi perempuan, perempuan memiliki masa haid di setiap bulannya. Kebanyakan perempuan merasakan rasa sakit saat haid tersebut di hari pertama dan hari kedua masa haid. Sehingga oleh UU Ketenagakerjaan memberikan hak kepada pekerja/buruh perempuan untuk libur bekerja di hari pertama dan hari kedua saat merasakan sakit masa haid sebagaimana ketentuan Pasal 81 ayat (1) (Wawancara, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, Tanggal 5 Februari 2020).

Salah satu masalah mendasar yang dihadapi Indonesia disepanjang perjalanan menjadi bangsa yang merdeka adalah masalah pengangguran, dimana pemerintah dengan berbagai upaya yang telah dilakukan untuk mengurangi akan tingkat pengangguran. Upaya yang ditempuh pemerintah dalam persoalan pengangguran dari waktu ke waktu ditempuh melalui berbagai pendekatan pembangunan bertumpu pada pertumbuhan ekonomi (*productioncontered development*). Namun pada kenyataanya masalah ketenagakerjaan di Indonesia masih banyak yang belum bisa diatasi oleh pemerintah (Jannes Eudes Wawa, 2005: 39). Permasalahan yang timbul dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebagai berikut :

1) Perluasan lapangan pekerjaan

Masalah perluasan lapangan merupakan masalah yang mendesak, selama pelita IV sebenarnya cukup banyak diciptakan lapangan kerja. Namun, angkatan kerja bertambah melebihi kemampuan penciptaan lapangan kerja, sehingga jumlah pengangguran dan setengah pengangguran masih cukup besar.

Untuk replika ke V tantangan perluasan lapangan pekerjaan tersebut menjadi semakin besar karena angkatan kerja Indonesia diperkirakan akan bertambah dan terus bertambah. Sebagian besar dari mereka terdiri dari angkatan kerja usia muda, wanita dan berpendidikan relatif tinggi (sekolah menengah). Oleh karenanya diharapkan dalam masa perkembangan ini diciptakan lapangan kerja baru diberbagai sektor untuk dapat menampung pertambahan angkatan kerja yang semakin banyak akibat pertumbuhan penduduk yang sangat cepat (Sendjun H. Manulang, 1998: 24).

2) Peningkatan mutu dan kemampuan kerja

Mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia keseluruhan relatif masih tergolong rendah. Untuk meningkatkannya telah dilakukan melalui berbagai program pendidikan dan latihan yang selaras dengan tuntutan perkembangan pembangunan dan teknologi agar dapat didayagunakan seefektif dan semaksimal mungkin. Namun demikian, secara keseluruhan mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia masih tergolong rendah yang tercermin dari rendahnya produktivitas kerja, baik tingkatnya maupun pertumbuhannya (Sendjun H. Manulang, 1998: 27).

Era modernisasi peningkatan mutu dan kemampuan kerja tidak hanya berkaitan dengan besarnya jumlah angkatan kerja yang harus dididik dan dilatih, tetapi juga

berkaitan dengan kesesuaian serta kualitas hasil pendidikan dan latihan dengan kebutuhan lapangan kerja dan persyaratan kerja. Permasalahan ini kadang-kadang bersifat dilematis mengingat terbatasnya sumber daya yang tersedia. Namun demikian disinilah letak tantangan yang harus dihadapi, yaitu bagaimana dengan sumber daya yang terbatas kita dapat meningkatkan mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia secara merata, sehingga dapat dicapai peningkatan produktivitas dan mutu tenaga kerja Indonesia.

Di samping pendidikan formal, jalur latihan kerja juga sangat penting perannya dalam peningkatan mutu tenaga kerja Indonesia. Latihan kerja merupakan proses pengembangan keahlian dan keterampilan kerja yang langsung dikaitkan dengan pekerjaan dan persyaratan kerja atau dengan kata lain, latihan kerja erat hubungannya dengan pengembangan profesionalisme tenaga kerja, dan berfungsi sebagai suplemen atau komplemen dari pendidikan formal, selanjutnya dari keduanya disusun dan dikembangkan secara terpadu sebagai satu kesatuan sistem pembinaan sumber daya manusia (Cosmas Batubara, 2009: 4-6).

3) Penyebaran tenaga kerja

Penyebaran dan pendayagunaan kerja, telah dikembangkan melalui berbagai program dan kebijakan yang tujuan untuk meningkatkan pendayagunaan serta penyebaran tenaga kerja yang lebih merata baik secara sektoral maupun regional. Secara sektoral pembangunan sektor-sektor di luar sektor pertanian terus ditingkatkan untuk dapat memperbesar perannya baik menghasilkan nilai lebih atau

penyerapan tenaga kerja. Namun demikian, meningkat sebagian angkatan kerja Indonesia mutunya relatif masih rendah dan berasal dari sektor pertanian.

Sektor regional kita masih menghadapi masalah penyebaran angkatan kerja yang bertumpuk di pulau Jawa. Penyebaran angkatan kerja yang kurang merata baik secara sektoral maupun regional menyulitkan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara maksimal, sehingga menimbulkan situasi pasar kerja paradoksal “sesuatu yang bersifat bertolak belakang” (Cosmas Batubara, 2009: 7-8).

4) Perlindungan tenaga kerja

Perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejatera, sehingga mereka dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja, di mana perubahan tersebut tidak memihak kepada tenaga kerja. Para tenaga kerja sering merasa dirugikan ataupun dieksploitasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para karyawan maupun para buruh, minimnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia tenaga kerja Indonesia. Perlu adanya peningkatan kondisi lingkungan kerja dimaksudkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan tenang dan produktif sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 apabila tenaga kerja dapat hidup layak, maka motivasi dan produktivitas kerjanya akan meningkat (Cosmas Batubara, 2009: 11).

Wawancara penulis dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, menyebutkan bahwa salah satu perselisihan tersebut yaitu soal pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh perempuan akan menjadikan pekerja/buruh perempuan tersebut kehilangan mata pencaharian, yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya. Hal ini juga berarti merupakan tidak mencukupinya kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya supaya tetap bertahan hidup (Wawancara, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, Tanggal 5 Februari 2020).

Alasan pertama adalah karena karyawan melakukan kesalahan. Mantan karyawan mengalami pemutusan hubungan kerja karena melakukankesalahan yaitu bersikap tidak disiplin, dalam hal ini tidak tepat waktu, dimana perusahaan sendiri memiliki aturan jam kerja yang harus di ikuti oleh semua karyawan, baik jam masuk kerja, jam istirahat maupun jam pulang kerja. Alasan kedua adalah produktifitas karyawan menurun. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, organisasi atau perusahaan terletak pada produktifitasnya. Dalam suatu perusahaan telah menentukan target yang harus dicapai oleh karyawannya. Sedangkan banyak karyawan yang tidak mencapai target tersebut. Tentu ada berbagai masalah yang menyebabkan hasil atau produktiftas karyawan menurun, salah satunya kedisipinan, dan faktor cuaca dll. Alasan ketiga adalah perusahaan melakukan efisiensi. Perusahaan melakukan PHK denganalasan efisiensi dilatarbelakangi oleh tujuan untuk mengurangi beban perusahaan agar tetap dapat beroperasi.

Wawancara penulis dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan secara mufakat dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (bipartite) apabila gagal maka dapat dilanjutkan dengan cara Tripartite dengan cara salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan seperti Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), kemudian akan ditawarkan penyelesaian secara konsiliasi atau arbitrase tapi apabila dalam 7 hari kerja tidak ada keputusan maka akan dilimpahkan pada mediator. Apabila upaya ini gagal maka diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial (Wawancara, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, Tanggal 5 Februari 2020).

Wawancara penulis dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, menyebutkan bahwa hak-hak normatif pekerja/buruh pada perusahaan pailit menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 dan harus didahulukan pembayarannya dari utang yang lain. Ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disebabkan karena pailit, dalam hal hak-hak normatif yang didapatkan tidak sepenuhnya seperti yang tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan, sebab hal tersebut turut dipengaruhi oleh adanya kreditur preferens

lainnya yang terdapat dalam perusahaan yang dinyatakan pailit, sehingga baru dapat dipastikan berapa jumlah pesangon yang dapat diterima (Wawancara, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Pelalawan, Tanggal 5 Februari 2020).

Akibat hukum dalam pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT Mitra Unggul Pusaka di Kabupaten Pelalawan yang dilakukan kepada Hendro Siswanto adalah pelanggaran terhadap Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara keperdataan pekerja yang di putuskan hubungan kerja bisa mengajukan gugatan perdata untuk pembatalan pemutusan hubungan kerja tersebut. Serta pekerja bisa melaporkan perusahaan kepada Dinas ketenagakerjaan atas kekuasaanya melakukan pemutusan hubungan kerja tidak mengikuti aturan hukum.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari bab III diatas, maka penulis menarik kesimpulan, yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pekerja/buruh menggunakan dasar hukum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu melalui proses bipartit, tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial. Proses bipartit dan tripartit harus dilakukan terlebih dahulu sebelum salah satu atau kedua belah pihak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial berlaku hukum acara perdata khusus.
2. Akibat hukum dalam pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT Mitra Unggul Pusaka di Kabupaten Pelalawan yang dilakukan kepada Hendro Siswanto adalah pelanggaran terhadap Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara keperdataan pekerja yang di putus hubungan kerja bisa mengajukan gugatan perdata untuk pembatalan pemutusan hubungan kerja tersebut. Serta pekerja bisa melaporkan perusahaan kepada Dinas ketenagakerjaan atas kekuasaanya melakukan pemutusan hubungan kerja tidak mengikuti aturan hukum.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka penulis memberkan saran, yaitu :

1. Bagi perusahaan hak-hak pekerja/buruh haruslah dapat dipertimbangkan mengenai loyalitas kerja pekerja/buruh terhadap perusahaan, masa kerja pekerja/buruh, serta tanggungan dari pekerja/buruh dan adanya kreditur preferens lainnya harus ikut dipertimbangkan.
2. Pengusaha dalam melakukan tindakan PHK harus lebih memperhatikan hak-hak apa yang harus didapatkan oleh pekerja/buruh karena akibat dari adanya PHK tersebut. Dalam UUK No 13 Tahun 2003 juga telah diatur mengenai pemberian hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK yaitu dari pasal 156 sampai 172.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2011.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- As'Adi, *Hukum Acara Perdata Dalam Perspektif Mediasi (ADR) di Indonesia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Bernard, L. Tanya, *Teori Hukum, Teori Tertib Manusia Lintas Ruang Dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2010.
- Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2011.
- Cosmas Batubara, *Masalah Tenaga Kerja Dan Kebijakan Di Indonesia*, Jurnal Ilmu Sosial Manajemen Konsensus Dalam Bisnis, UI, Jakarta, 2009.
- D. Mutiara Hatia Putri, *Keputusan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil*, Institut Ilmu Pemerintahan Departemen Dalam Negeri, Jakarta, 2000.
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2004.
- D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2007.
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- G. Karta Sapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Peburuhan*, Armico, Bandung, 2008.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.

- Hamid Budiman dan E.S., Rowi, *Membangun Profesionel Muhammadiyah*, LPTP, Yogyakarta, 2003.
- I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, 2018.
- Indrasari Tjandraningsih dan Rina Hereawati, *Menuju Upah Layak: Survey Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*, Akatiga, Bandung, 2009,
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2004.
- Indriyo Gitosudarmo, *Manajemem Sumber Daya Manusia*, Ghaila Indonesia, Jakarta, 1998.
- Jannes Eudes Wawa, *Ironi Pahlawan Devisa*, PT Kompas Media Nusantara, Jakarta, 2005.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*, PT. Alumni, Bandung, 2011.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survai*, PT Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta, 2005.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan, Suatu Pengantar*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 2004.
- Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Visimedia, Jakarta, 2009.
- Nuktoh Arfawie Kurdie, *Telaah Kritis Teori Negara Hukum*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005.
- Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011.
- Prints Darwan, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya, Bandung, 2000.

- Pujiyo Ugo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- R. Bambang Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2015.
- R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.
- Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005.
- Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Visimedia, Jakarta, 2010.
- Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Satjipto Raharjo, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003.
- Soedjono Dirjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001.
- Saifuddin Bachrun, *Desain Pengupahan untuk Hubungan Industrial dalam Praktik*, PPM, Jakarta, 2012.
- Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Dss Publising, Jakarta, 2004.
- Sendjun Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Indeks, Jakarta, 2010,
- Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum*, UIR Press, Pekanbaru, 2014.
- Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustala Yustisia, Yogyakarta, 2008.
- Thamrin, *Metode Penelitian*, Seri Kuliah, UIR Press, Pekanbaru, 1996.
- Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010.

Zaeni Asyhadie, *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 2007.

Zulham, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

C. Artikel dan Jurnal

Cristoforus Valentino dan Alexander Putra, *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, Kertha Patrika, No. 02, Vol. 39, Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar, 2017.

Karya Indonesia, *Peranan Industri Dalam Pemulihan Ekonomi Nasional*, Jurnal, Edisi 4, Jakarta, 2008.

Khairani, *Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang*, Jurnal Mahkamah, Vol. 1, No. 2, FH UIR, Pekanbaru, Oktober 2009.

Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal UIR Law Review, Vol. 01, No. 01, UIR, Pekanbaru, 25 April 2017.

Muslikhudin, *Resume Undang-Undang Ketenagakerjaan (Bidang Hubungan Industrial) Dan Peraturan Pelaksanaannya Serta Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*), Jurnal PHI/PHK, BP3TK, Jateng, 2011.

Sonhaji, *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja*, Administrative Law & Governance Journal. Vol. 2, Issue 1, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Semarang, March 2019.

Sudibyo Aji Narendra, Buwana Mario dan Septian Adi Putra, *Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang*, Jurnal Studi Manajemen, Vol. 9, No. 2, Fakultas Hukum, Universitas Ma Chung, Semarang, Oktober 2015.

Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia*, Jurnal Masalah Hukum, Vol. 02, No. 01, Fakultas Hukum Diponegoro, Semarang, 2014.

D. Internet

Anonim, *Perlindungan Hukum*, <http://statushukum.com/perlindungan-hukum.html>, Diakses Pada Tanggal 7 September 2019.

Anonim, *Definisi Perlindungan*, <http://www.artikata.com/arti-370785-perlindungan.html>, Diakses Pada Tanggal 7 September 2019.

Anonim, *Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, Diakses Pada Tanggal 7 September 2019.

<https://media.neliti.com/media/publications/146819-ID-none.pdf>, diakses tanggal 2 November 2020.

<http://repositori.uin-alauddin.ac.id/5309/1/NUR%20QADRI.pdf>, diakses tanggal 2 September 2019.