

**TUGAS DAN KEWENANGAN DINAS TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP  
PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Memperoleh Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum**

**Oleh:**

**GRANDYS NOVANDIO**

**NIM. 125010102111001**



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG**

**FAKULTAS HUKUM**

**2016**

HALAMAN PENGESAHAN

**TUGAS DAN KEWENANGAN DINAS TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASIDALAM PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP  
PEKERJA ATASPEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK**

Oleh :

**GRANDYS NOVANDIO**

**125010102111001**

Skripsi ini telah disahkan oleh Majelis Penguji pada tanggal :

Ketua Majelis Penguji

Anggota

Dr. A. Rachmad Budiono, SH., MH.

Ratih Dheviana P.H.T., SH., LL.M.

NIP. 195911181986011002

NIP. 197907282005022001

Ketua Bagian Hukum Perdata

Dr. Budi Santoso, SH, LL.M.

NIP. 197206222005011002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Dr. Rachmad Safa'at, SH., M.Si.

NIP. 196208051988021001

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul Skripsi** : **TUGAS DAN KEWENANGAN DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
DALAM PERLINDUNGAN HUKUM  
TERHADAP PEKERJA ATAS PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK**

**Identitas Penulis** :

**a. Nama** : **Grandys Novandio**

**b. NIM** : **125010102111001**

**Konsentrasi** : **Hukum Perburuhan**

**Jangka waktu penelitian** : **4 bulan**

Disetujui pada tanggal:

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. A. Rachmad Budiono, SH., MH.

Ratih Dheviana P.H.T., SH., LLM.

NIP. 195911181986011002

NIP. 197907282005022001

Mengetahui,

Ketua Bagian

Hukum Perdata

Dr. Budi Santoso, SH., LLM.

NIP. 1972062223005011002

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan kasih dan karunia-Nya dengan tiada batas, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul:

**“TUGAS DAN KEWENANGAN DINAS TENAGA KERJA  
DAN TRANSMIGRASI DALAM PERLINDUNGAN HUKUM  
TERHADAP PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA SECARA SEPIHAK”**

Skripsi ini penulis susun sebagai syarat dalam memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

Berbagai hambatan dan kesulitan telah dialami penulis dalam penyusunan skripsi ini. Namun, berkat bimbingan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Rachmat Syafa'at, S.H., M.Si, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Bapak Nurdin., S.H., M.Hum., selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
3. Bapak Dr. Budi Santoso, SH., LL.M. selaku Ketua Bagian Hukum Perdata.
4. Bapak Dr. A. Rachmad Budiono, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Utama.
5. Ibu Ratih Dheviana, S.H., L.L.M. selaku Dosen Pembimbing.
6. Seluruh dosen, staff akademik dan bagian plagiasi di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

7. Mami Ir. Sulistyoning Kartikawati yang sudah merawat dengan kasih sayang dan membimbing penulis dari kecil hingga saat ini dan memberikan segala support nya untuk segera menyelesaikan skripsi.
8. Bapak Drs. Dwi Agus Sumarlan yang sudah membimbing penulis.
9. Kakak dan adik, Reninda Mahlidya Tiskana, S.H. dan Nolanda Fadiahaya Trigosa yang selalu mendukung penulis.
10. Wahidyah Rahma Natsiriyat yang selalu mendukung, membantu, dan menemani dengan sabar penulis.
11. Teman seperjuangan selama 3,5 tahun ini di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang Garuda Cakti V., Rekyan Pandansari, Zenny Lianto, dan Cordella Fidelia.
12. Keluarga besar tim basket Universitas Brawijaya atas pengalaman, kebersamaannya selama ini dan kepercayaan yang diberikan kepada penulis untuk menjadi Ketua UABB Universitas Brawijaya selama satu periode.
13. Teman-teman basket Fakultas Hukum Universitas Brawijaya atas motivasi dan kebersamaannya.
14. Teman-teman Madiun yang memberikan canda tawa di malam hari
15. Seluruh pihak yang sudah membantu dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis menerima dan mengharap kritik serta saran yang membangun agar menjadi lebih baik.

**DAFTAR ISI**

Halaman Persetujuan .....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Kata pengantar .....	iii
Daftar Isi .....	v
Daftar Tabel .....	viii
Daftar Gambar .....	ix
Daftar Lampiran .....	x
Ringkasan .....	xi
Summary .....	xii

**BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Sistematika Penelitian .....	12

**BAB II KAJIAN PUSTAKA**

A. Kajian Umum Tentang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi .....	14
B. Kajian Umum Tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja .....	15
1. Kajian Umum Tentang Perlindungan Hukum .....	15
2. Kajian Umum Tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja .....	16
C. Kajian Umum Tentang Hubungan Kerja, Pekerja, dan Pengusaha .....	17



1. Kajian Umum Tentang Hubungan Kerja .....	17
2. Tinjauan Umum Tentang Pekerja .....	20
3. Tinjauan Umum Tentang Pengusaha .....	21
D. Kajian Umum Tentang Hak dan Kewajiban Antara Pekerja dengan Pengusaha .....	21
E. Kajian Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja .....	22
F. Kajian Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	25
1. Perundingan Bipartit .....	25
2. Lembaga Konsiliasi .....	26
3. Lembaga Arbitrase .....	27
4. Lembaga Mediasi .....	27

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	29
B. Pendekatan Penelitian .....	29
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum .....	30
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum .....	32
E. Teknik Analisa Bahan Hukum .....	33
F. Definisi Konseptual .....	33

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan .....	36
B. Penyelesaian Perselisihan pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan	

Peraturan Perundang-undangan ..... 52

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ..... 52

2. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2003<sup>4</sup> tentang Penyelisihan Perselisihan Hubungan Industrial ..... 53

a. Lembaga Perundingan Bipartit ..... 56

b. Lembaga Konsiliasi ..... 62

c. Lembaga Arbitrase ..... 65

d. Lembaga Mediasi ..... 68

e. Pengadilan Hubungan Industrial ..... 72

C. Tugas dan Kewenangan Dinas Tenaga Kerja Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap PHK Sepihak yang Dilakukan Pengusaha Sesuai Peraturan Perundang-undangan di Indonesia ..... 74

1. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ... 77

2. Tugas dan Kewenangan Disnakertranstranstrans dalam Perselisihan Hubungan Industrial Khususnya pada Bidang Pemutusan Hubungan Kerja ..... 78

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan ..... 85

B. Saran ..... 89

**DAFTAR PUSTAKA**



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 ..... 9

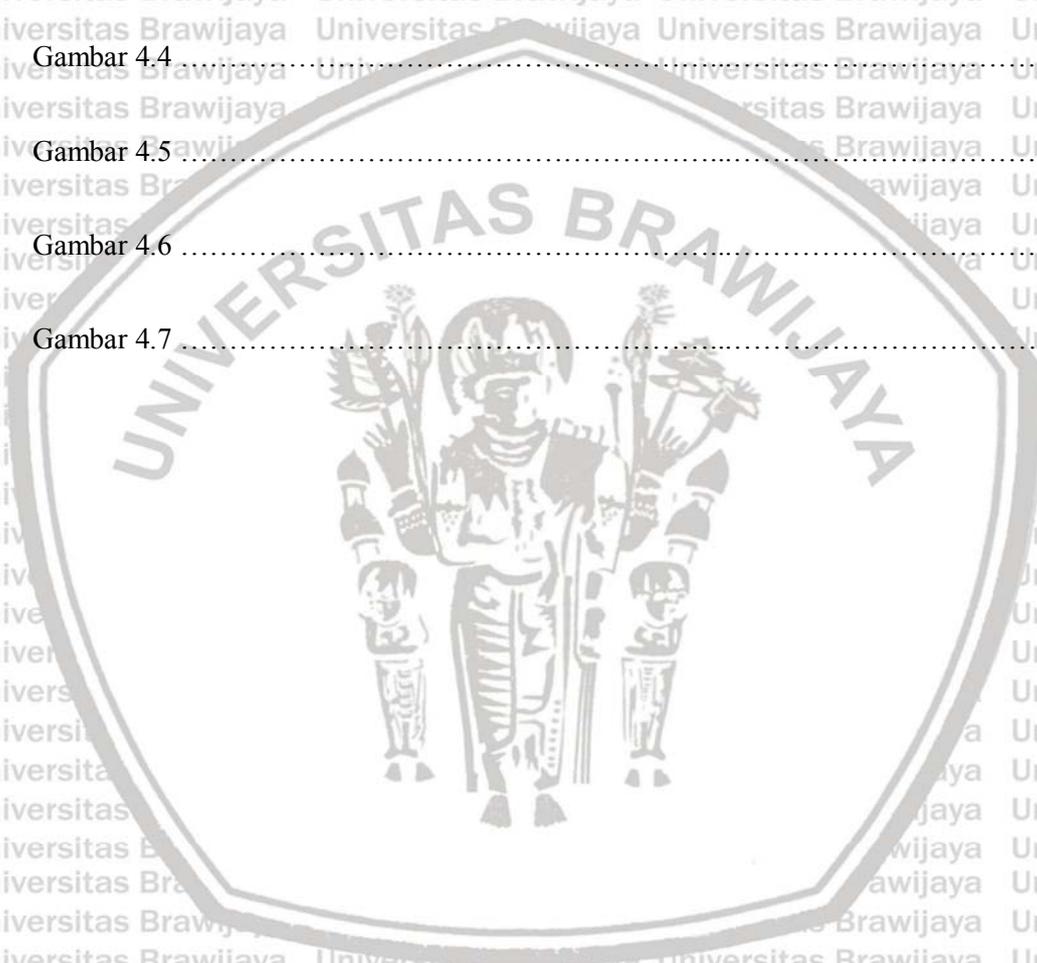
Tabel 2.2 ..... 22





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	18
Gambar 4.1	36
Gambar 4.2	55
Gambar 4.3	73
Gambar 4.4	73
Gambar 4.5	74
Gambar 4.6	77
Gambar 4.7	77



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I : Surat Penetapan Dosen Pembimbing

LAMPIRAN II : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

LAMPIRAN III : Kartu Bimbingan Skripsi

LAMPIRAN IV : Surat Pernyataan Keaslian Tulisan (Plagiasi)



## RINGKASAN

Grandys Novandio, Hukum Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Januari 2016, TUGAS DAN KEWENANGAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK, Dr. A. Rachmad Budiono, SH., MH., Ratih Dheviana, SH., LL.M.

Dalam penelitian ini, penulis meneliti tentang tugas dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Selain itu penulis juga membahas tentang hak dan kewajiban para pihak yakni pengusaha dan pekerja. Tujuan penulis melakukan penelitian terkait permasalahan tersebut dengan cara mengidentifikasi, meneliti, dan menganalisa tugas dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam perlindungan hukum terhadap kasus PHK secara sepihak oleh pengusaha agar dapat diketahuinya apa saja tugas dan kewenangan yang telah terlaksana maupun tidak. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini yakni jenis penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual. Bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier dikaji berdasarkan sumbernya untuk kemudian dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan penulis. Bahan ditelusuri melalui studi kepustakaan, studi undang-undang terkait dan dengan akses internet. Bahan hukum terkait dianalisa untuk melihat bagaimana tugas dan kewenangan Disnakertrans dalam masalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha. Bahan hukum yang telah diidentifikasi, diteliti, dan dianalisa tersebut nantinya dapat menunjukkan apa saja tugas dan kewenangan Disnakertrans dalam masalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Setelah melakukan penelitian, penulis mendapati bahwa tugas dan kewenangan Disnakertrans dalam perlindungan hukum terhadap pekerja atas PHK sepihak yaitu menjadi mediator dalam tahap mediasi sebagai salah satu cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Disnakertrans dinyatakan telah selesai melakukan mediasi apabila telah berhasil menyelesaikan perselisihan antara kedua pihak yaitu pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja (jika pekerja menjadi anggota) yang ditandai dengan adanya perjanjian bersama dan apabila Disnakertrans tidak berhasil atau gagal dalam mediasi ini maka mediator membuat anjuran tertulis yang kemudian diberikan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Isu hukum yang penulis dapatkan yaitu pada terkait perlindungan hukum bagi pekerja. Fakta yang terjadi saat ini dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan di Indonesia, terjadi kekaburan norma dalam perlindungan hukum khususnya perlindungan hukum bagi pekerja yang secara ekonomi ia lemah. Perlindungan hukum hanya termuat sekilas pada pasal 155 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja, sehingga pengusaha masih dapat dengan leluasa untuk mencari alasan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja. Oleh karena itu, pemerintah hendaknya menyusun undang-undang ketenagakerjaan terkait perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja yang dilakukan oleh pengusaha agar tidak melakukan PHK sepihak. Selain itu, pemerintah hendaknya memerintah dinas yang berwenang pada bidang ketenagakerjaan untuk tegas dan melindungi pekerja yang diputus hubungan kerjanya.

## SUMMARY

GrandysNovandio, Labor Law, Faculty of Law, Brawijaya University, January 2016, DUTIES AND AUTHORITY OF DEPARTMENT OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION WITHIN THE LEGAL PROTECTION ISSUE OF WORKERS UPON UNILATERAL TERMINATION OF EMPLOYMENT, Dr. A. RachmadBudiono, SH., MH., Ruth Dheviana, SH., LL.M.

In this research, the authors examined the duties and authority of the Department of Manpower and Transmigration within the termination of employment unilaterally. Moreover, the authors also discuss about the rights and obligations of the related parties i.e. the employers and the workers. The authors conducted a research related to these issues by identifying, researching, and analyzing the duties and authority of the Department of Manpower and Transmigration in legal protection against dismissal cases unilaterally by the employer in order to know what are the duties and authorities that has been carried on and not. The research method used by the author in this study is a type of research that use a normative juridical approach to legislation (statute approach) and a conceptual approach. Primary legal materials, secondary legal materials, tertiary legal materials are studied based on the source to be associated with the authors research later. Materials traced through the study of literature, study of relevant laws and also internet access. Related legal materials is analyzed in order to see how the duties and authority of the Manpower Department in the matter of termination of employment unilaterally carried on by the employer. The legal materials that has been identified, studied, and analyzed, later can be used to show what are the duties and authority of the Department of Manpower and Transmigration in the matter of termination of employment unilaterally.

After doing the research, the authors found that the duties and authority of the Department of Manpower and Transmigration in the legal protection of workers upon the unilateral termination of employment is to be a mediator in the mediation session as a way of solving industrial relations disputes. Department of Manpower and Transmigrations declared to have completed the mediation if it managed to resolve the dispute between the two parties, namely the employers and the workers or unions (if workers become members) that is marked by the existence of a collective agreement between the parties, and if the Department fails the mediation, the mediator makes a written recommendation to be assigned to the Industrial Relations Court afterward. The legal issues that the authors get is related to the legal protection for workers. In a matter of fact, the case of the laws on employment in Indonesia today is that there is a vagueness in the legal protection norms, especially legal protection for workers who are economically weak the legal protection is briefly listed in the article 155 of Law Number 13 Year 2003, about Employment that refers to the form of the legal protection for workers, so that entrepreneur can carry out the termination of employment freely. Therefore, the government should establish a law of employment that is related to workers' legal protections so that every employers could not do the termination of employment as freely. And also, the government should order the authorized employment department to be more firm and protect those whom the employment relations are terminated.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

Setiap orang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Dalam sebuah pekerjaan, pasti ada suatu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan.<sup>1</sup> Dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi dalam kurun waktu yang sangat panjang.<sup>2</sup> Beberapa undang-undang yang memberikan definisi dari istilah buruh, yaitu pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut UU Serikat Pekerja), pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), pasal 1 angka 9 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) memberikan definisi dari pekerja atau buruh ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Majikan dalam pasal 1 angka 7 UU Serikat Pekerja, pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan, dan pasal 1 angka 6 UU PPHI memakai istilah pengusaha. Berdasarkan undang-undang yang telah saya sebutkan sebelumnya, "Pengusaha adalah a)orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menggerakkan atau menjalankan suatu perusahaan milik

<sup>1</sup> Iman Soepomo, **Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja**, Jakarta: Djambatan, 2001, hlm. 1.

<sup>2</sup> Abdul R. Budiono, **Hukum Perburuhan**, Jakarta: Indeks, 2011, hlm. 5.

sendiri; b) orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berdiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c) orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang sedang berada di Indonesia mewakili perusahaan seperti yang dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia”<sup>3</sup> Disimpulkan dari pengertian di atas, buruh atau pekerja merupakan orang yang bekerja hanya mempunyai tenaga, maka mereka berada dalam kedudukan yang lemah, sehingga dapat disebut secara ekonomia lemah<sup>4</sup> dibandingkan pengusaha yang memberinya pekerjaan dan upah.

Hubungan kerja adalah hubungan hukum<sup>5</sup> antara pekerja dengan pengusaha yang dibarengi perjanjian kerja. Perjanjian kerja berisi apa saja yang menjadi hak dan kewajiban pekerja dan pengusahanya seperti mendapat upah atau gaji serta keselamatan kerja. Hak dan kewajiban harus berjalan berdampingan agar terciptanya ketertiban, namun tak bisa dipungkiri akan terjadi pula kemungkinan-kemungkinan lain. Salah satu hal paling dihindari dalam dunia ketenagakerjaan yang paling dihindari para pekerja yang masih aktif bekerja adalah pemutusan hubungan kerja atau disingkat PHK. Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) merumuskan pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan kerja dikarenakan hal tertentu yang menjadi sebab berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja itu dapat dibagi dalam 4 (empat) golongan yakni berikut:

<sup>3</sup> *Ibid.*, hlm. 10.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm. 13.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 46.

- 1) Hubungan kerja putus demi hukum;
- 2) Hubungan kerja diputuskan oleh pihak buruh;
- 3) Hubungan kerjadiputuskan oleh pihak majikan;
- 4) Hubungan kerja diputuskan oleh pengadilan, terutama berdasarkan alasan penting.<sup>6</sup>

Alasan PHK dalam prakteknya, ada yang mengandung cacat yuridis, yang artinya terdapat hal-hal tidak benar dalam dasar surat keputusan PHK oleh pengusaha.<sup>7</sup> Pemutusan hubungan kerja yang tidak layak, antara lain sebagai berikut:

- a. Bila antara lain tidak menyebutkan alasannya.
- b. Bila alasannya PHK itu dicari-cari atau alasannya palsu.
- c. Bila akibat pemberhentian tersebut adalah lebih berat dari pada keuntungan pemberhentian itu bagi majikan.
- d. Bila buruh diperhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang atau kebiasaan mengenai susunan staf dan bukan alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.<sup>8</sup>

Pemutusan hubungan kerja tidak menimbulkan masalah jika terjadi karena sudah berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau atas kesepakatan kedua pihak antara pekerja dengan pengusaha. Sehingga kedua pihak yakni pekerja dan pengusaha sama-sama mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut serta telah mempersiapkan diri menghadapinya. Berbeda halnya apabila masalah pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak, maka hal tersebut dapat menimbulkan perselisihan.

Pasal 1 angka 4 UU PPHI merumuskan tentang perselisihan pemutusan

<sup>6</sup> Iman Soepomo, *Op.Cit.*, hlm. 165.

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, " **Perlindungan Hukum bagi Buruh yang di PHK di Perusahaan Swasta**", *Prespektif Hukum, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Hang Tuah*, 2002, vol.2 no. 2, hlm. 2.

<sup>8</sup> Y. W. Sunindhia, Widayanti, dan Ninik, **Masalah PHK dan Pemogokan**, Jakarta: Bina Aksara, 1998, hlm. 29.

hubungan kerja yakni, perselisihan yang disebabkan karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Rumusan dalam pasal 1 angka 4 tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah:

- a. tidak adanya kesesuaian pendapat;
- b. adanya pengakhiran hubungan kerja;
- c. dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>9</sup>

Hal-hal lebih rinci mengenai pemutusan hubungan kerja diatur di dalam pasal 150 sampai dengan pasal 172 UU Ketenagakerjaan.<sup>10</sup> Jika muncul perselisihan, terdapat sejumlah lembaga penyelesaian hubungan industrial yang dirumuskan dalam UU PPHI, yakni 1) lembaga perundingan bipartit, 2) lembaga konsiliasi, 3) lembaga arbitrase, 4) lembaga mediasi, dan 5) pengadilan hubungan industrial.<sup>11</sup>

Pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (selanjutnya disebut Disnakertrans) berada di setiap wilayah kota/kabupaten. Setiap kota/kabupaten berdiri satu Disnakertrans yang bertanggung jawab apabila terjadi perselisihan dalam ketenagakerjaan, khususnya dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Dalam bidang tenaga kerja, Pemerintah membuat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengurus segala sesuatu di bidang tenaga kerja, seperti yang terlampir berikut:

#### Tugas Pokok Dinas

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 220.

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 222.

1. Melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang tenaga kerja transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan;
2. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan bidang tugasnya<sup>12</sup>

Ada 3 tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi:

Misi pertama yaitu meningkatkan kualitas ketrampilan calon pekerja, produktivitas kerja, dan mendorong terealisasinya perluasan kerja. Hal tersebut berguna dalam memberdayakan angkatan kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja baik dalam maupun luar negeri.

Misi kedua yaitu merealisasikan atau mewujudkan perlindungan atas kewajiban dan hak pekerja serta pengusaha untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Hal ini bertujuan dalam pemberdayaan masyarakat industri agar terjadi penurunan perselisihan hubungan industrial, PHK, unjuk rasa, kecelakaan kerja dalam perusahaan serta meningkatnya rasa ketenangan bekerja dan berusaha.

Misi ketiga yaitu memberdayakan masyarakat dan meningkatkan penyebaran penduduk. Hal ini berguna dalam pemberdayaan masyarakat yakni mencetak sumber daya manusia atau biasa disingkat SDM yang berkualitas dan calon transmigran semakin meningkat serta siap untuk diberangkatkan.<sup>13</sup>

Sesuai tugas, fungsi dan tujuan dibentuknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, diharapkan agar seluruh aktivitas di bidang ketenagakerjaan berjalan dengan baik. Seperti pada tujuan dengan misi kedua, namun pada kenyataannya masih banyak masalah, salah satunya PHK sepihak.

<sup>12</sup>Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang,  
<http://Disnakertrans.malangkab.go.id/konten-32.html> diakses pada Selasa, 22 September 2015  
pukul 09.58 WIB.

<sup>13</sup>*Ibid.*

Perundang-undangan di Indonesia tidak jelas (kabur) dalam mengatur tentang tugas dan kewenangan Disnakertrans terhadap kasus PHK sepihak. Undang-undang Ketenagakerjaan hanya memberikan perlindungan hukum seperti yang termuat dalam pasal 155 ayat (1) yaitu PHK yang terjadi tanpa penetapan seperti yang diatur dalam pasal 151 ayat (3) akan batal demi hukum. Kemudian dalam pasal 155 ayat (2) bagi pengusaha serta pekerja tetap melakukan kewajiban selama putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan. Selanjutnya dalam pasal 155 ayat (3) seperti yang dimaksud pada ayat (2) boleh melakukan skorsing kepada pekerja yang sedang menjalani proses PHK dengan tetap wajib membayar upah serta hak-hak lain yang biasa diterima pekerja.

Dijelaskan dalam pasal 151 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, serta pemerintah harus meminimalisir dengan segala macam upaya agar tidak menimbulkan permasalahan baru seperti bertambahnya angka pengangguran. Kemudian dijelaskan dalam pasal 151 ayat (2) bahwa jika upaya-upaya tersebut telah dilakukan namun PHK tetap harus dilakukan, maka maksud dari PHK harus dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja atau pekerja. Setelah perundingan dilakukan namun tidak menghasilkan persetujuan, seperti yang dijelaskan dalam pasal 151 ayat (3) maka PHK terhadap pekerja yang dilakukan oleh pengusaha hanya dapat terjadi bila telah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penetapan lembaga tersebut dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial yang

diantaranya adalah mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial. Namun tidak diatur pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang siapa yang memberikan “penetapan” seperti yang dimaksud pada pasal 151 ayat (3). Lebih jelasnya, lembaga penyelesaian hubungan industrial dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Menurut penulis terjadi kekaburan norma seperti kutipan pasal di atas terkait perlindungan hukum bagi pekerja atas PHK yang dilakukan sepihak oleh pengusaha. Undang-undang mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terkena PHK sepihak namun penulis beranggapan kurang efektif sehingga terjadi kekaburan norma terhadap undang-undang tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK sepihak. Bunyi pasal yang disebut penulis di atas juga membuat para pekerja merasa bahwa perundang-undangan tentang ketenagakerjaan kurang memberikan perlindungan hukum sehingga pengusaha masih banyak peluang untuk memutus hubungan kerja atau PHK pekerjanya dengan sewenang-wenang, sehingga para pekerja meminta perlindungan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi agar terhindar dari PHK sepihak yang dilakukan pengusaha.

Seperti yang terjadi di Kabupaten Malang, aksi demo dilakukan oleh ratusan buruh PT. Surya Sentra Sarana (S3) karena adanya kesewenangan manajemen. PT. S3 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha dan percetakan dan sudah ada sejak tahun 2005. PT Surya Sentra Sarana adalah perusahaan percetakan buku, majalah, brosur, kartu undangan, dan lain-lain

yang berada di Jalan Mondoroko 8, Malang, Jawa Timur<sup>14</sup> itu melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 5 (lima) orang pegawainya oleh manajemen menjadi akar dari perselisihan antara pihak manajemen PT. S3 dengan pegawainya. Aksi demo dilakukan di halaman Pendopo Kabupaten Malang pada hari Kamis, 10 September 2015.<sup>15</sup> Para demonstran meminta kepada Bupati Rendra Kresna agar memberikan perlindungan untuk para buruh khususnya bagi mereka yang diberhentikan secara sepihak. Penyebab buruh melakukan aksi demo karena perusahaan hanya menawarkan tali asih sebesar Rp18 juta, padahal menurut aturan seharusnya mereka mendapatkan Rp 30 juta. Mereka juga menyimpan kekhawatiran rencana perusahaan yang akan kembali melakukan PHK pada karyawannya.<sup>16</sup>

Contoh kasus di atas menggambarkan banyaknya pekerja PHK yang merasa tidak dilindungi hak nya oleh Pemerintah baik melalui perundang-undangan di Indonesia maupun dari dinas yang berwenang di bidang ketenagakerjaa yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertranstrans).

Berdasarkan latar belakang di atas penulis bermaksud untuk mengidentifikasi dan meneliti tugas dan kewenangan yang dimiliki Disnakertranstrans atas di PHK nya para pekerja secara sepihak, dalam penelitian dengan judul:

<sup>14</sup><http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/3664/3332> diakses pada Sabtu, 19 September 2015 pukul 10.58 WIB

<sup>15</sup> Ratusan Buruh PT Sentra Surya Sarana Mogok Kerja, <http://m.jatimtimes.com/baca/103612/20150910/095436/ratusan-buruh-pt-surya-sentra-sarana-mogok-kerja/> diakses Sabtu, 19 September 2015 pukul 10.32 WIB

<sup>16</sup> Di PHK Sepihak, Buruh di Malang Demo di Depan Pendopo Kabupaten, <http://m.merdeka.com/peristiwa/di-phk-sepihak-buruh-di-malang-demo-di-depan-pendopo-kabupaten.html> diakses Sabtu, 19 September 2015 pukul 10.43 WIB

**“TUGAS DAN KEWENANGAN DINAS TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP  
PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA  
SEPIHAK”**

Ada beberapa karya ilmiah yang mempunyai kemiripan dengan penelitian yang akan penulis susun, hal tersebut dapat diketahui dari tabel berikut:

**Tabel 1.1**

Nama	Fak./Univ.	Judul/Tahun	Pembeda
Soraya Taufik	Fakultas Hukum/ Universitas Udayana	Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Mencegah Terjadinya Masalah TKI Di Luar Negeri/ 2012	Soraya menuliskan peran termasuk tugs dan kewenangan Disnakertranstrans untuk permasalahan TKI yang bekerja di luar negeri, sedangkan saya meneliti Disnakertranstrans dalam masalah pemutusan hubungan kerja.

Penulis membandingkan dengan skripsi di atas karena sama-sama membahas permasalahan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan menggunakan jenis penelitian yuridis normatif. Adapun perbedaannya, telah dijelaskan pada tabel di atas.

## B. RUMUSAN MASALAH

Apa tugas dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertranstrans) dalam memberikan perlindungan hukum terhadap kasus PHK secara sepihak oleh pengusaha?

## C. TUJUAN PENELITIAN

Mengidentifikasi, meneliti, dan menganalisa tugas dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam perlindungan hukum terhadap kasus PHK secara sepihak oleh pengusaha.

## D. MANFAAT PENELITIAN

Salah satu aspek penting dalam kegiatan penelitian adalah menyangkut suatu manfaat pada suatu penelitian, baik dari manfaat teoritis maupun praktis.

Manfaat teoritis berhubungan dengan pengembangan keilmuan di bidang hukum, sedangkan manfaat praktis berhubungan dengan peranannya.

Penjelasan dari manfaat teoritis dan praktis adalah:

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan tentang ilmu hukum pada umumnya dan ilmu hukum

Perburuhan pada khususnya yaitu dalam Tugas dan Kewenangan Dinas

Tenaga Kerja Dalam Perlindungan hukum Terhadap Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis, terhadap permasalahan yang penulis paparkan dalam penelitiannya mengenai Tugas dan Kewenangan Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak. Manfaat penelitian ini untuk menyelesaikan Tugas Akhir Kesarjanaan Strata Satu (S1) di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

### b. Bagi Masyarakat dan Pihak Terkait

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi masyarakat pada umumnya, dan para pihak yang terkait dengan permasalahan pada khususnya. Guna memberikan informasi dan pengetahuan dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang sangat sering terjadi. Hasil penelitian ini juga untuk mengetahui Tugas dan Kewenangan Dinas Tenaga Kerja yang mewakili Pemerintah dalam mengurus di bidang Ketenagakerjaan.

### 3. Bagi Pemerintah dan Dinas Tenaga Kerja

Manfaat penelitian ini bagi Pemerintah khususnya kantor Dinas Tenaga Kerja yaitu untuk menekan tingginya angka pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha dan memeberikan perlindungan hukum untuk para pekerja agar dapat tenang tanpa dihantui rasa takut untuk menjadi korban pemutusan hubungan kerja selanjutnya.

## E. SISTEMATIKA PENULISAN

Secara garis besar proposal penelitian ini nantinya akan dibagi menjadi 5 (lima) bab yang terdiri dari:

### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini substansinya mengenai uraian latar belakang masalah tugas dan kewenangan dinas tenaga kerja dalam perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan uraian konseptual mengenai Kajian Umum Tentang Dinas Tenaga Kerja, Kajian Umum Tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja, Kajian Umum Tentang Hak dan Kewajiban Antara Pekerja dengan Pengusaha, dan Kajian Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

### BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang jenis pendekatan, pendekatan penelitian, alasan jenis dan sumber bahan hukum, teknik pengumpulan bahan hukum, teknik analisa bahan hukum, definisi konseptual.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil dari penelitian mengenai tugas dan kewenangan dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam perlindungan

hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya serta saran-saran yang dapat diberikan kepada *stake holder* yang terkait.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Umum Tentang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Pemerintah sudah menyiapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Transmigrasi untuk mengurus segala sesuatu di bidang tenaga kerja, seperti yang terlampir berikut:

##### Tugas Pokok Dinas

1. Melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang tenaga kerja transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan;
2. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan bidang tugasnya.<sup>17</sup>

Ada 3 tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yakni:

Misi pertama yaitu meningkatkan kualitas ketrampilan calon pekerja, produktivitas kerja, dan mendorong terealisasinya perluasan kerja. Hal tersebut berguna dalam memberdayakan angkatan kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja baik dalam maupun luar negeri.

Misi kedua yaitu merealisasikan atau mewujudkan perlindungan atas kewajiban dan hak pekerja serta pengusaha untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Hal ini bertujuan dalam pemberdayaan masyarakat industri agar terjadi penurunan perselisihan hubungan industrial, PHK, unjuk rasa, kecelakaan kerja dalam perusahaan serta meningkatnya rasa ketenangan bekerja dan berusaha.

<sup>17</sup>Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang, *Loc.Cit*.

Misi ketiga yaitu memberdayakan masyarakat dan meningkatkan penyebaran penduduk. Hal ini berguna dalam pemberdayaan masyarakat yakni mencetak sumber daya manusia atau biasa disingkat SDM yang berkualitas dan calon transmigran semakin meningkat serta siap untuk diberangkatkan.<sup>18</sup>

Sesuai tugas, fungsi dan tujuan dibentuknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, diharapkan agar seluruh aktivitas di bidang ketenagakerjaan berjalan dengan baik.

## B. Kajian Umum Tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

### 1. Kajian Umum Tentang Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara.<sup>19</sup> Warga negara berarti penduduk suatu bangsa atau negara berdasarkan keturunan, tempat lahir, dan sebagainya yang memiliki kewajiban dan hak penuh sebagai seorang warga dari negara itu.<sup>20</sup> Dalam suatu negara yakni negara Indonesia, lawan istilah warga negara adalah kepala atau pemimpin negara yakni Pemerintah, sehingga perlindungan merupakan suatu tindak Pemerintahan yang diberikan oleh Pemerintah dalam bentuk perlindungan yang diberikan untuk warga negaranya.

Ada dua macam bentuk perlindungan hukum bagi rakyat yakni, perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum

<sup>18</sup> *Ibid.*

<sup>19</sup> Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, Cet. 3, Jakarta: Balai Pustaka, 1996, hlm. 595.

<sup>20</sup> <http://kbbi.web.id/warga%20negara> diakses pada Minggu, 11 Oktober 2015 pukul 09.57 WIB.

represif. “Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa”<sup>21</sup>.

## 2. Kajian Umum Tentang Perlindungan Hukum bagi Pekerja

Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan Pasal 6 ini merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh (orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja) saja.

Selain itu, perbedaan pasal 5 dengan pasal 6 adalah mengenai subyek pelakunya. Pasal 5 berlaku bagi siapa saja, dalam arti tidak terbatas bagi pengusaha tertentu saja, melainkan mencakup pengertian pengusaha secara umum, artinya bisa pengusaha apa atau siapa saja, misalkan perusahaan A, B atau C, dan sebagainya, termasuk perusahaan penempatan tenaga kerja, tetapi dalam pasal 6 subyek pelakunya adalah terbatas bagi pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh tersebut.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Philipus M. Hadjon, **Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia**, Surabaya: Peradaban, 2007, hlm. 2.

<sup>22</sup> Hardijan Rusli, **Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya**, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011, hlm. 8.

Kenyataannya di masyarakat secara sosial, kedudukan antara buruh dengan majikannya tidaklah sama, terutama bagi para buruh yang tidak memiliki keterampilan khusus. Kedudukan buruh yang lemah inilah yang membutuhkan suatu wadah supaya menjadi *energy* yang kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu Serikat Pekerja/Buruh. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja/buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia.<sup>23</sup>

### C. Kajian Umum Tentang Hubungan Kerja, Pekerja, dan Pengusaha

#### 1. Kajian Umum Tentang Hubungan Kerja

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim, yaitu suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan.<sup>24</sup> Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak

<sup>23</sup> Frans Magnis Suseno, *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999, hlm. 73.

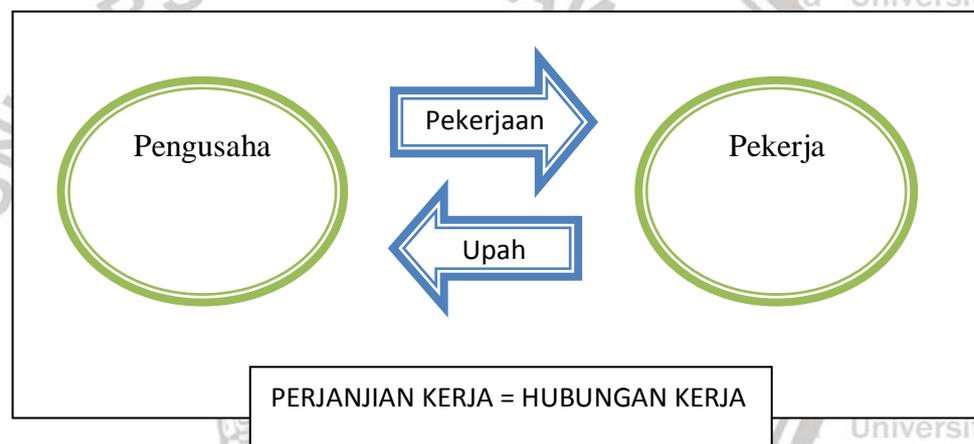
<sup>24</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 43.

pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha yang mempekerjakannya memberi upah.

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>25</sup> Pengertian dan unsur hubungan kerja dapat dilihat dalam skema berikut:

Gambar 2.1

### Skema Lahirnya Hubungan Kerja



Sumber: Bahan Hukum Primer, 2016

Pengertian di atas sudah mencakup unsur perjanjian kerja secara tegas. Meskipun demikian, menurut Abdul Khakim, masih kurang satu unsur lagi yaitu unsur waktu tertentu.<sup>26</sup> Unsur-unsur ini harus ada karena menyangkut status serta kepastian hukum suatu hubungan kerja.

<sup>25</sup> Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>26</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hlm. 44.

Beberapa ahli berpendapat, di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja terdapat empat unsur penting, yaitu:

- Adanya pekerjaan

Secara teknis, jelas tidak mungkin pengusaha merekrut pekerja yang tidak sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan perusahaannya. Secara yuridis, unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja, seperti dalam pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang merupakan adopsi dari pasal 1320

KUH Perdata. Di mana unsur adanya suatu pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja sehingga objek perjanjian kerja harus jelas. Jika syarat objektif tidak terpenuhi, perjanjian kerja batal demi hukum.

- Adanya upah

Seorang pekerja tidak akan mau bekerja tanpa upah yang sesuai dengan kebutuhannya. Upah pada ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh gubernur. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 UU

Ketenagakerjaan.<sup>27</sup>

- Adanya perintah orang lain

Pengusaha diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama memiliki hak yang disebut hak prerogratif

<sup>27</sup> Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

pengusaha, artinya pengusaha berhak memberikan perintah kepada pekerja sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan operasional. Menurut istilah dari para ahli hukum, kejadian ini disebut sebagai hubungan diperatas, yang artinya pekerja harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain dimana yang dimaksud di sini adalah pengusaha atau majikan.

- Terbatas waktu tertentu

Pelaksanaan hubungan kerja dibatasi atau diatur dengan waktu karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.<sup>28</sup>

Mengenai berakhirnya hubungan kerja antara majikan dan buruh merupakan salah satu segi dari terjadinya perselisihan perburuhan yakni pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

## 2. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

Pengertian pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”<sup>29</sup> Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh, yaitu sebagai berikut:

- a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja).
- b. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.<sup>30</sup>

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>30</sup> Agusmidah, *Dinamika & Teori: Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010, hlm. 7.

### 3. Tinjauan Umum Tentang Pengusaha

“Pengusaha adalah sebagai berikut a) orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menggerakkan serta menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b) orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berdiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c) orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang ada di wilayah Indonesia untuk mewakili perusahaan seperti yang dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia”<sup>31</sup>.

#### D. Kajian Umum Tentang Hak dan Kewajiban Antara Pekerja dengan Pengusaha

Hak merupakan suatu peranan yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh subjek hukum. Karenanya, jika hak dilanggar tidak berakibat hukum yaitu sanksi apa pun bagi pelakunya. Sedangkan kewajiban merupakan suatu peranan yang harus dilakukan atau tidak harus dilakukan oleh subjek hukum. Karenanya, jika kewajiban dilanggar, berakibat hukum yaitu sanksi bagi pelakunya.<sup>32</sup> Hak dan kewajiban dalam suatu hubungan kerja harus dilaksanakan secara berimbang. Adapun hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan perjanjian kerja dapat dilihat dari tabel berikut:

<sup>31</sup> Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>32</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hlm. 46.

Tabel 2.2

**Hak dan Kewajiban Pekerja serta Pengusaha**

	<b>Pekerja</b>	<b>Pengusaha</b>
<b>Hak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Atas upah, yaitu setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.</li> <li>2) Atas fasilitas lain, dana bantuan, dan lain-lain yang berlaku.</li> <li>3) Atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha.</li> <li>4) Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan.</li> <li>5) Atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sepenuhnya atas hasil kerja pekerja/buruh.</li> <li>2) Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi.</li> <li>3) Atas tanggungjawab pekerja/buruh untuk kemajuan perusahaan.</li> </ol>
<b>Kewajiban</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja dan kemampuannya.</li> <li>2. Melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain kecuali diizinkan oleh pengusaha.</li> <li>3. Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan.</li> <li>4. Patuh dan menaati segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wajib membayar upah tepat pada waktu yang telah disepakati.</li> <li>2. Menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.</li> <li>3. Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja.</li> <li>4. Memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif.</li> <li>5. Menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.</li> </ol>

<sup>33</sup> Sumber: Bahan Hukum Sekunder

**E. Kajian Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya

<sup>33</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hlm 53-54.

hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.<sup>34</sup>

Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan merumuskan pemutusan hubungan

kerja sebagai berikut,

“pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha”<sup>35</sup>.

Pemutusan hubungan kerja itu dapat dibagi dalam empat golongan sebagai

berikut:

- 1) Hubungan kerja yang putus demi hukum;
- 2) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh;
- 3) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak majikan;
- 4) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan, terutama berdasarkan alasan penting.<sup>36</sup>

Alasan PHK dalam praktiknya ada yang mengandung cacat yuridis, dengan pengertian yaitu terdapat hal-hal yang tidak benar di dalam dasar surat keputusan PHK oleh majikan.<sup>37</sup> Pemutusan hubungan kerja yang tidak layak, antara lain:

- a. Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya atau.
- b. Jika alasannya PHK itu dicari-cari atau alasannya palsu.
- c. Jika akibat pemberhentian itu adalah lebih berat dari pada keuntungan pemberhentian itu bagi majikan, atau

<sup>34</sup> Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>35</sup> *Ibid.*

<sup>36</sup> Iman Soepomo, *Op.Cit.*, hlm. 165.

<sup>37</sup> Asri Wijayanti, *Loc.Cit.*

- d. Jika buruh diperhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang atau kebiasaan mengenai susunan staf dan tidak alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.<sup>38</sup>

Pemutusan hubungan kerja tidak akan menimbulkan masalah apabila terjadi karena sudah berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja ataupun atas kesepakatan kedua belah pihak antara pekerja dengan pengusaha. Sehingga kedua belah pihak yakni pekerja dan pengusaha sama-sama mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut dan sudah mempersiapkan diri menghadapinya. Berbeda halnya jika masalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak maka hal tersebut menimbulkan perselisihan. Dalam pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI merumuskan tentang perselisihan PHK yakni perselisihan yang muncul karena tidak adanya kesesuaian pendapat untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>39</sup> Berdasarkan rumusan pasal 1 angka 4 tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah:

- a. tidak ada kesesuaian pendapat;
- b. pengakhiran hubungan kerja;
- c. dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>40</sup>

<sup>38</sup> Y. W. Sunindhia, Widayanti, dan Ninik, *Op.Cit.*

<sup>39</sup> Abdul R. Budiono, *Op.Cit.*, hlm. 46.

<sup>40</sup> *Ibid.*, hlm. 220.

## F. Kajian Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam rangka upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja, dapat dilakukan dengan dua cara yang ditempuh dan ditentukan oleh pihak-pihak yang bersengketa dalam perselisihan hubungan industrial. Dua cara tersebut yakni melalui hubungan industrial dan di luar pengadilan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan terbagi beberapa cara yaitu:

### 1. Perundingan Bipartit

Tahap paling awal yang ditempuh untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ialah bipartit yakni penyelesaian melalui perundingan antara dua pihak, pengusaha dengan buruh. Dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa perundingan dilakukan paling 30 (lima puluh) hari. Setiap perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak dengan isi sebagai berikut:

- 1) "Nama lengkap dan alamat para pihak
- 2) Tanggal dan tempat perundingan
- 3) Pokok masalah atau alasan perselisihan
- 4) Pendapat para pihak
- 5) Kesimpulan atau hasil perundingan
- 6) Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan"<sup>41</sup>.

Jika perundingan bipartit ini mencapai kesepakatan dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka dibuat perjanjian

<sup>41</sup>*Ibid.*, hlm. 79.

bersama yang ditandatangani oleh para pihak.<sup>42</sup> Perjanjian bersama harus didaftarkan para pihak pelaku perjanjian pada pengadilan hubungan industrial di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama yang sifatnya mengikat. Jika dalam waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak berunding atau sudah melakukan perundingan namun tidak mencapai kesepakatan maka perundingan dianggap gagal.<sup>43</sup>

## 2. Lembaga Konsiliasi

Jika perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab.<sup>44</sup> Setelah instansi menerima pencatatan tersebut, instansi ini wajib menawarkan para pihak untuk memilih cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, dengan konsiliasi atau arbitrase.

Konsiliasi hubungan industrial (selanjutnya disebut konsiliasi) adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan saja melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator harus terdaftar pada kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota.

<sup>42</sup> Pasal 7 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. tentang Peyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>43</sup> Abdul R. Budiono, *Op.Cit.*, hlm. 80.

<sup>44</sup> *Ibid.*, hlm. 81.

### 3. Arbitrase

Arbitrase hubungan industrial (selanjutnya disebut arbitrase) adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja yang lingkungannya hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian pada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Proses arbitrase dipimpin oleh seorang atau lebih arbiter. Arbiter merupakan seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih, berdasarkan daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.<sup>45</sup>

### 4. Mediasi

Penyelesaian hubungan kerja melalui mediasi dilakukan mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota.<sup>46</sup> Setelah dilakukan beberapa tahap oleh mediator, selanjutnya mediator memberikan anjuran tertulis.

Kemudian para pihak memberi jawaban tertulis yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dengan waktu sepuluh (10) hari setelah

<sup>45</sup>Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, <http://goresanpenahukum.blogspot.co.id/2013/12/penyelesaian-perselisihan-hubungab.html?m=1> diakses pada Selasa, 3 Oktober 2015 pukul 11.30 WIB.

<sup>46</sup>Abdul R. Budiono, hlm. 85.

para pihak menerima anjuran tertulis tersebut. Pihak yang tidak memberikan jawaban pada waktu tersebut dianggap menolak anjuran tertulis tersebut. Apabila anjuran tertulis dari mediator ditolak oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak yang berselisih, maka para pihak atau salah satu dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan PHK ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri.

Selain penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan di luar pengadilan hubungan industrial yang telah diuraikan di atas, ada pula yang diselesaikan di dalam pengadilan hubungan industrial.

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang berdiri di lingkungan pengadilan negeri yang mempunyai kewenangan memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.<sup>47</sup>

Perselisihan hubungan industrial dilalui dengan proses beracara yang sama dengan hukum acara perdata yang berlaku di lingkungan peradilan umum. Perbedaannya ada pada gugatan dalam perselisihan hubungan industrial khusus perkara terkait hubungan ketenagakerjaan dan sengketa perselisihan hubungan industrial hanya melalui tingkat persidangan yakni pengadilan tingkat pertama atau pengadilan negeri dan pengadilan tingkat akhir atau Mahkamah Agung.

<sup>47</sup> Pasal 1 angka 17 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian yuridis normatif yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.<sup>48</sup>

#### B. Pendekatan Penelitian

Disebutkan di atas bahwa penulis menggunakan jenis penelitian yuridis normatif sehingga penulis menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan undang-undang dalam penelitian ini dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.<sup>49</sup> Pendekatan peraturan perundang-undangan ini berfungsi sebagai pembantu penelitian mengenai aturan-aturan terkait tugas dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Teknik analisa dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan interpretasi gramatikal yakni menafsirkan kata-kata atau istilah dalam perundang-undangan menggunakan bahasa yang dapat dipahami oleh masyarakat atau

<sup>48</sup> Johnny Ibrahim, **Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif**, Surabaya: Bayumedia, 2006, hlm. 295.

<sup>49</sup> Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Jakarta: Prenada Media Group, 2013, hlm. 133.

sesuai dengan kaidah (hukum tata bahasa) yang berlaku.<sup>50</sup> Penulis menggunakan interpretasi gramatikal karena bahasa yang digunakan dalam undang-undang masih sulit dipahami oleh masyarakat, sehingga penulis bermaksud untuk memudahkan pembaca maupun masyarakat agar istilah dalam undang-undang tersebut dapat dengan mudah dipahami.

### C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

#### 1. Jenis Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian dimaksudkan agar peneliti dapat melakukan identifikasi dan penelitian yang relevan dan akurat. Jenis bahan hukum yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

##### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.<sup>51</sup>

##### b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.<sup>52</sup>

<sup>50</sup> Sudikno Mertokusumo dan A. Pitlo, **Bab-bab Tentang Penemuan Hukum**, Yogyakarta: Citra Aditya Bakti, 1993, hlm. 16.

<sup>51</sup> Amuridin dan Zainal Asikin, **Pengantar Metode Penelitian Hukum**, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012, Hlm. 181.

<sup>52</sup> *Ibid.*

### c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberi penjelasan pada bahan hukum sekunder yang dapat berasal dari kamus maupun ensiklopedi.<sup>53</sup>

## 2. Sumber Bahan Hukum

### a. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- i. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- ii. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

### b. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- i. Bahan hukum kepustakaan (*literature*) mengenai hukum perburuhan atau buku-buku di bidang ketenagakerjaan.
- ii. Skripsi-skripsi yang membahas tentang pemutusan hubungan kerja.
- iii. Jurnal-jurnal, makalah maupun artikel-artikel yang membahas hukum perburuhan khususnya pemutusan hubungan kerja.

### c. Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- i. Kamus Besar Bahasa Indonesia *Online*
- ii. *Internet*.

<sup>53</sup> Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, **Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Program Studi Sarjana Ilmu Hukum**, Malang: Universitas Brawijaya, 2014, hlm. 12.

#### D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

1. Studi Perundang-undangan Terkait

Pengkajian terhadap isu hukum terkait tugas dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yang dilakukan dari bahan hukum primer dan sekunder adalah dengan cara mencari dan mengumpulkan *literature*, buku-buku, artikel, jurnal-jurnal, kutipan skripsi, makalah dan dokumen yang relevan dengan permasalahan yang diteliti yakni tugas dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

3. Akses *Internet*

Akses *internet* yang digunakan untuk mencari dan mengumpulkan bahan hukum penunjang penelitian. *Internet* juga berguna untuk mendapat buku-buku, artikel, jurnal-jurnal, kutipan skripsi, makalah dan dokumen elektronik.

## E. Teknik Analisa Bahan Hukum

Metode kajian atau analisa bahan hukum dengan metode deduksi dikerjakan untuk menyimpulkan pengetahuan-pengetahuan konkret mengenai kaidah-kaidah yang benar dan tepat untuk diterapkan dalam menyelesaikan suatu permasalahan (perkara) tertentu.<sup>54</sup> Penulis melakukan analisa bahan hukum yang didapatkan atau yang telah didapatkan mulai dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier yang disusun oleh penulis secara sistematis guna menjawab permasalahan yang telah ditetapkan oleh penulis. Bahan hukum terkait dianalisa untuk melihat bagaimana tugas dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam masalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak sehingga dapat membantu sebagai acuan dan pertimbangan hukum yang berguna dalam penyusunan perundang-undangan secara tepat.

## F. Definisi Konseptual

Sesuai dengan judul skripsi “Tugas dan Kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak” maka definisi konseptual adalah:

### 1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara.<sup>55</sup> Pemberian perlindungan hukum yang dimaksud di sini diberikan oleh pemerintah untuk warganya. Pada bidang ketenagakerjaan buruh atau pekerja dan majikan atau pengusaha juga

<sup>54</sup> Bambang Sunggono, **Metode Penelitian Hukum**, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012, hlm. 71.

<sup>55</sup> Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Op.Cit.*

merupakan warga negara yang harus dilindungi. Kenyataan di masyarakat secara sosial, kedudukan antara pekerja di bawah pengusaha, yang seringkali membuat pengusaha bertindak sewenang-wenang. Kedudukan buruh atau pekerja yang lemah ini membutuhkan perlindungan hukum dari pemerintah agar hakikat hukum ketengakerjaan dapat berlaku dengan baik.

### 2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak

Pengertian “pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”<sup>56</sup>. Maksud penulis dalam penelitian kali ini salah satu pihak ialah pihak pengusaha.

### 3. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Hubungan kerja adalah hubungan hukum.<sup>57</sup> Putus hubungan kerja berarti putus hubungan hukum.<sup>58</sup> Putusnya hubungan kerja juga berarti bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuannya menyekolahkan anak-anaknya dan sebagainya.<sup>59</sup> Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>60</sup>

<sup>56</sup> Abdul R. Budiono, *Op.Cit.*, hlm. 46.

<sup>57</sup> Abdul R. Budiono, *Op.Cit.*, hlm. 46.

<sup>58</sup> *Ibid.*

<sup>59</sup> Iman Soepomo, *Op.Cit.*, hlm. 164.

<sup>60</sup> Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

#### 4. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menentukan prosedur pemutusan hubungan kerja, yakni:

- a. Pengusaha, buruh, serikat buruh, dan pemerintah, harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja seperti yang tersirat dalam pasal 151 ayat 1. Meskipun tersirat, ketentuan ini lebih ditujukan terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atas buruhnya.<sup>61</sup>
- b. Mengadakan perundingan seperti yang diatur dalam pasal 151 ayat (2).
- c. Adanya penetapan. Apabila perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja atau pekerja tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK terhadap pekerja setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### 5. Asas-asas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Asas-asas dalam pemutusan hubungan kerja adalah asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah artinya asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional khususnya asas demokrasi pancasila serta asas adil dan merata.<sup>62</sup>

<sup>61</sup> Abdul R. Budiono, *Op.Cit.*, hlm. 47.

<sup>62</sup> Hukum Ketenagakerjaan, <http://lawfile.blogspot.co.id/2012/01/hukum-ketenagakerjaan.html/m=1> diakses Rabu, 4 November 2012 pukul 09.03 WIB.

**BAB IV**  
**PEMBAHASAN**

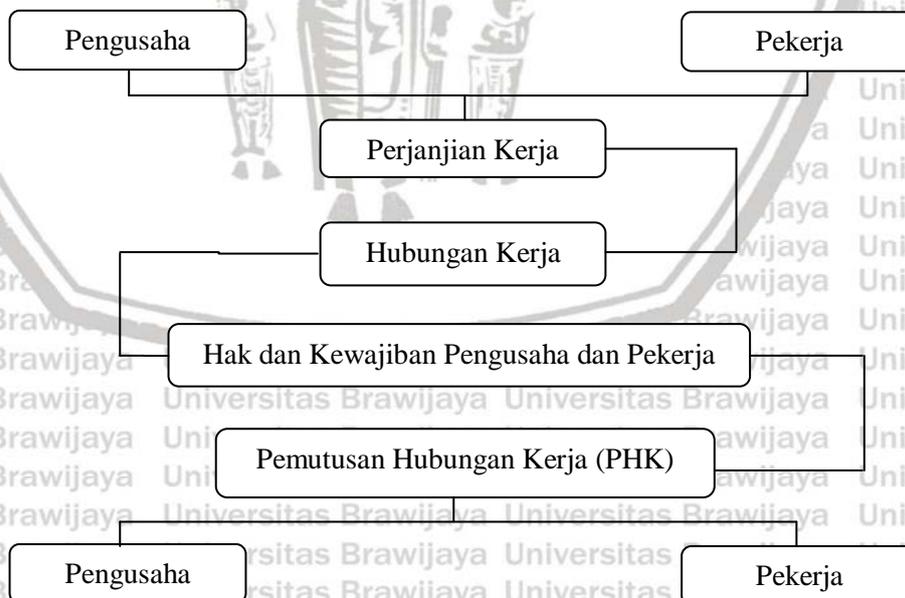
**A. Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia**

Pemutusan hubungan kerja atau biasa dikenal dengan istilah PHK (selanjutnya disebut PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.<sup>63</sup>

Hubungan kerja sendiri merupakan suatu hubungan karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Lebih jelasnya, penulis gambarkan kerangka pemikiran berikut:

**Gambar 4.1**

**Proses Hingga Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja**



Sumber: Bahan Hukum Sekunder, 2016

<sup>63</sup> Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



Pemutusan hubungan kerja atau biasa disebut dengan singkatan PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau karena keinginan dari pekerja. PHK juga berarti pemutusan pendapatan yang menjadi sumber nafkah pekerja yang dilakukan oleh pengusaha. Dilakukan oleh pengusaha ini bukan berarti atas kehendak pengusaha saja tapi juga karena keinginan dari pekerja sendiri yang kemudian dikehendaki oleh pengusaha. Selain itu PHK juga dapat terjadi karena habisnya masa kerja pekerja dan atas kesepakatan dua belah pihak yakni pekerja dengan pengusaha. Lebih jelasnya pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pihak pengusaha karena alasan tertentu seperti yang termuat dalam pasal 158<sup>64</sup>, pasal 161<sup>65</sup>, pasal 163<sup>66</sup>, pasal 164<sup>67</sup>,

---

<sup>64</sup> UU Ketenagakerjaan pasal 158 yaitu:

(1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut: a) melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; b) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan; c) mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja; d) melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja; e) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja; f) membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; g) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan; h) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; i) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau j) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

(2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut: a) pekerja/buruh tertangkap tangan; b) ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c) bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

(3) Pekerja/buruh yang diputus hubungannya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagai dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).

(4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

<sup>65</sup> UU Ketenagakerjaan pasal 161 yaitu:

pasal 165<sup>68</sup>, pasal 166<sup>69</sup>, pasal 167<sup>70</sup>, dan pasal 168<sup>71</sup> UU Ketenagakerjaan.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja

(1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

(2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

<sup>66</sup> UU Ketenagakerjaan pasal 163 yaitu:

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/ buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

(2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

<sup>67</sup> UU Ketenagakerjaan pasal 164 yaitu:

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

<sup>68</sup> UU Ketenagakerjaan pasal 165 yaitu: Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

<sup>69</sup> UU Ketenagakerjaan pasal 166 yaitu: Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

dijelaskan dalam pasal 162<sup>72</sup>, pasal 169<sup>73</sup>, dan pasal 172<sup>74</sup> UU Ketenagakerjaan.

<sup>70</sup> UU Ketenagakerjaan pasal 167 yaitu:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

<sup>71</sup> UU Ketenagakerjaan pasal 168 yaitu:

- (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

<sup>72</sup> UU Ketenagakerjaan pasal 162 yaitu:

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat: a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.



Pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK) harus diminimalisir dengan segala macam upaya baik yang dilakukan oleh pengusaha, pekerja atau serikat pekerja, dan juga pemerintah agar tidak menimbulkan permasalahan baru seperti bertambahnya angka pengangguran (pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan). Apabila upaya-upaya tersebut telah dilakukan namun PHK tetap harus dilakukan, maka maksud dari PHK harus dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja atau pekerja jika seorang pekerja tersebut tergabung dalam anggota serikat pekerja (pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan). Setelah perundingan dilakukan namun tidak menghasilkan persetujuan maka PHK terhadap pekerja yang dilakukan oleh pengusaha hanya dapat terjadi bila

---

(4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

<sup>73</sup> UU Ketenagakerjaan pasal 169 yaitu:

(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: a) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh; b) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih; d) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh; e) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau f) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

(2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

<sup>74</sup> UU Ketenagakerjaan pasal 172 yaitu: pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 159 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 159 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 159 ayat (4).

telah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan). Penetapan tersebut dilakukan dengan cara yaitu pengusaha mengajukan permohonan penetapan PHK terhadap pekerjanya secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Syarat pemberian penetapan atas permohonan oleh lembaga penyelesaian hubungan industrial yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau disingkat Disnakertrans harus setelah menjelaskan maksud PHK dalam perundingan namun perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Dalam hal PHK yang dilakukan tanpa disertai dengan adanya penetapan lembaga perselisihan hubungan industrial yang berwenang seperti yang tertulis dalam pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan pihak pekerja yang bersangkutan tersebut tidak terima maka pekerja bisa mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maksimal 1 (satu) tahun terjadinya PHK.

PHK yang terjadi karena murni atas keinginan pekerja disebut juga pengunduran diri. Pengunduran diri tersebut diajukan dengan permohonan pengunduran diri yang diberikan kepada pengusaha saja, tidak perlu mengajukan atau adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengajuan permohonan PHK yang dari pekerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan apabila pengusaha melakukan perbuatan-perbuatan yang

tercantum dalam pasal 169 ayat (1) UU Ketenagakerjaan<sup>75</sup>. Dalam hal pengusaha tidak terbukti dan tidak dinyatakan melakukan perbuatan-perbuatan yang tercantum pada pasal 169 ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan PHK pada pekerja tanpa adanya penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial.

Pemutusan hubungan kerja dalam buku Iman Soepomo dengan judul Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja dibagi dalam empat golongan sebagai berikut:

- 1) Hubungan kerja yang putus demi hukum;
- 2) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh;
- 3) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak majikan;
- 4) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan, terutama berdasarkan alasan penting.<sup>76</sup>

Lebih jelasnya jenis-jenis PHK dibagi dalam beberapa golongan, yaitu<sup>77</sup>:

- 1) Hubungan kerja yang putus demi hukum

Hubungan kerja putus demi hukum yang terjadi dalam hal hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu.<sup>78</sup> Jika hubungan kerja telah sampai pada waktu tertentu sesuai yang diperjanjikan oleh

<sup>75</sup> a) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh; b) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih; d) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh; e) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau f) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

<sup>76</sup> Iman Soepomo, *Op.Cit.*, hlm. 165.

<sup>77</sup> Aloysius Uwiyono, dkk., **Asas-Asas Hukum Perburuhan**, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, hlm. 137.

<sup>78</sup> *Ibid.*

kedua pihak yakni pekerja dan pengusaha maka hubungan kerja berakhir demi hukum karena lewatnya waktu tersebut. Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang didasarkan dengan jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu misalnya 3 (tiga) tahun, sehingga sesudah 3 (tiga) tahun tersebut perjanjian kerja tersebut otomatis berakhir.

Hubungan kerja berakhir demi hukum dimaksudkan bahwa hubungan kerja tersebut akan berakhir dengan sendirinya dan untuk itu tidak perlu ada perbuatan hukum tertentu, misalnya harus membayar pesangon.<sup>79</sup> Namun jika pengusaha atau pekerja mengakhiri hubungan kerja sebelum waktu yang diperjanjikan atau masa kontrak berakhir, maka mereka harus membayar sisa kontrak pada pekerja atau pengusaha. Apabila pengusaha melakukan PHK karena pekerja melakukan pencurian atau penggelapan barang milik perusahaan maka ia tidak berhak atas hak yakni sisa kontrak yang dimaksud.

2) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh atau pekerja

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh dan atas keinginan pekerja untuk mengakhiri hubungan kerja berbeda dengan hubungan kerja yang diputus oleh pengusaha atau pengadilan. Perbedaan ini terletak pada hak pekerja. Bila pemutusan hubungan kerja dilakukan pengusaha atau pengadilan maka hak pekerja untuk menerima pesangon dan hak lain sesuai ketentuan atau putusan pengadilan akan diterima pekerja, sedangkan jika pemutusan hubungan kerja dilakukan

<sup>79</sup>*Ibid.*

oleh pekerja maka buruh tidak mendapat pesangon tapi menerima uang penghargaan masa kerja sesuai masa kerjanya. Hal ini terjadi karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan atas kehendak pekerja sehingga pekerja mengetahui berakhir pula sumber nafkahnya dan dianggap telah mempersiapkan pekerjaan baru yang dapat memberinya nafkah.

- 3) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengusaha karena pekerja dianggap mengundurkan diri

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan alasan bahwa pekerja dianggap mengundurkan diri karena pekerja telah mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis, dan pekerja tersebut telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut.<sup>80</sup>

“Dalam hal pekerja dianggap mengundurkan diri ... maka ia berhak atas uang penghargaan masa kerja dan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”<sup>81</sup>

- 4) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengusaha

Dalam hal ini ada alasan tertentu yang menyebabkan pengusaha memutuskan hubungan kerja tersebut, misalnya pekerja melakukan kesalahan berat atau bahkan mungkin kesalahan ringan, tanpa kesalahan.<sup>82</sup> Pemutusan hubungan kerja jenis ini pekerja berhak mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai masa kerjanya. Pekerja mendapat uang pesangon dan uang

<sup>80</sup>*Ibid.*, hlm. 138.

<sup>81</sup>*Ibid.*

<sup>82</sup>*Ibid.*

penghargaan ini karena berakhirnya hubungan kerja ini bukan atas kehendaknya dan uang tersebut dimaksudkan untuk menyambung hidup selagi pekerja mendapat pekerjaan baru. Besar pesangon dan hak-hak lain ditentukan oleh kedua pihak dengan musyawarah mufakat tanpa adanya campur tangan pihak ketiga. Besar kecilnya pesangon untuk pekerja ditentukan oleh berat ringannya kesalahan yang dilakukan pekerja.

5) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan

Hubungan kerja berakhir karena kondisi dan situasi yang tidak dapat dilanjutkan. Sedang pihak pekerja tidak mau diakhiri hubungan kerjanya atau ada perbedaan pendapat tentang besar pesangon yang diterima pekerja. Dalam hal ini harus diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial menyangkut dapat atau tidak dapatnya pesangon, besar kecilnya pesangon serta hak-hak lainnya, dan keabsahan pemutusan hubungan kerja dimaksud.<sup>83</sup>

6) Hubungan kerja yang diputuskan karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, atas kemauan pengusaha atau buruh

Pemutusan hubungan kerja yang diputuskan karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, atas kemauan pengusaha maka pekerja mendapat pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan. Jika pemutusan

<sup>83</sup>*ibid.*, hlm. 139.

hubungan kerja jenis ini dilakukan pekerja maka hanya mendapat pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan.

- 7) Hubungan kerja yang diputuskan karena kerugian terus menerus selama 2 (dua) tahun atau *force majeure*

*Force majeure* ialah kondisi yang terjadi diluar kuasa dari para pihak yang bersangkutan, dalam hal ini perusahaan dan pekerja. Istilah yang digunakan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk *force majeure* merupakan keadaan memaksa.

Namun UU Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara jelas apa pengertian dari keadaan memaksa. *Force majeure* biasanya merujuk pada tindakan alam (*act of God*), seperti bencana alam, epidemik, kerusuhan, pernyataan perang, perang dan lain sebagainya.<sup>84</sup>

Berakhirnya hubungan kerja karena kerugian terus menerus terjadi selama 2 (dua) tahun pada perusahaan atau *force majeure* maka pesangon yang diberikan pekerja adalah 1 (satu) kali ketentuan. Jika bukan disebabkan lain seperti atas kebijaksanaan pengusaha untuk melakukan efisiensi maka pekerja mendapat pesangon yakni sebesar 2 (dua) kali ketentuan.

- 8) Hubungan kerja yang diputuskan karena perusahaan mengalami pailit Perusahaan yang jatuh pailit kemudian melakukan pengakhiran hubungan kerja terhadap pekerja maka pekerja tersebut mendapat pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan.

<sup>84</sup> Hukum Online, **Keadaan Memaksa/Force Majeur**, <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl2572/keadaan-memaksa--force-majeur>, diakses pada Selasa, 12 Januari 2016 pukul 22.02 WIB.

9) Hubungan kerja yang diputuskan karena pekerja meninggal dunia

Pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena pekerja meninggal dunia, maka hak pekerja itu diberikan pada ahli warisnya.

Hak-hak tersebut berupa sebagai berikut:

- Pasal 156 ayat (2): uang pesangon sebesar 2 (dua) kali yang ditentukan
- Pasal 156 ayat (3): uang pesangon sebesar 1 (satu) kali uang penghargaan sesuai masa kerjanya
- Pasal 156 ayat (4): penggantian hak-hak lain.

10) Hubungan kerja yang diputuskan karena memasuki usia pensiun

Apabila pengusaha membayar iuran pensiun pada perusahaan pensiun, maka pekerja tidak mendapat hak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tapi mendapat uang penggantian hak. Bila pensiun yang diterima ternyata lebih kecil daripada jumlah pesangon 2 (dua) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (2) serta uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak seperti dalam pasal 156 ayat (4), maka selisihnya harus dibayar pengusaha.<sup>85</sup>

Apabila uang iuran pensiun dibayar oleh pekerja dan pengusaha, maka yang diperhitungkan uang pesangon adalah uang iuran yang telah dibayarkan oleh pengusaha. Bila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan pada pekerja uang pesangon sebesar 2 (dua) kali

<sup>85</sup> Pasal 163 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

ketentuan ketentuan pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Alasan PHK dalam prakteknya ada yang mengandung cacat yuridis, yang berarti terdapat hal-hal yang tidak benar dalam dasar surat keputusan PHK oleh majikan.<sup>86</sup>

Pemutusan hubungan kerja yang tidak layak, antara lain:

- a. Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya atau.
- b. Jika alasannya PHK itu dicari-cari atau alasannya palsu.
- c. Jika akibat pemberhentian itu adalah lebih berat dari pada keuntungan pemberhentian itu bagi majikan, atau
- d. Jika buruh diperhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang atau kebiasaan mengenai susunan staf dan tidak alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.<sup>87</sup>

Pemutusan hubungan kerja tidak akan menimbulkan masalah apabila terjadi karena sudah berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja ataupun atas kesepakatan kedua belah pihak antara pekerja dengan pengusaha. Sehingga kedua belah pihak yakni pekerja dan pengusaha sama-sama mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut dan sudah mempersiapkan diri menghadapinya. Berbeda halnya jika masalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak maka hal tersebut menimbulkan perselisihan. Selanjutnya merupakan aturan perundang-undangan terkait pemutusan hubungan kerja.

<sup>86</sup>Asri Wijayanti, *Op.Cit.*

<sup>87</sup>Y. W. Sunindhia, Widayanti, dan Ninik, *Op.Cit.*

## 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan merumuskan PHK sebagai:

Pengakhiran hubungan kerja dikarenakan hal tertentu yang menjadi sebab berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha<sup>88</sup>.

Dirumuskan lebih jelas pada pasal 150 sampai dengan pasal 172 UU

Ketenagakerjaan terkait pengaturan PHK. UU Ketenagakerjaan ini mengatur pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada:

badan usaha yang bukan berbadan hukum atau berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik badan hukum atau milik persekutuan, milik swasta juga negara, serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus juga mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>89</sup>

Prosedur pemutusan hubungan kerja dijelaskan dalam pasal 151

UU Ketenagakerjaan yakni sebagai berikut:

- 1) Para pihak yakni pekerja, pengusaha, serikat pekerja serta pemerintah harus berupaya agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Hal ini ditegaskan melalui pasal 151 ayat (1). Upaya yang dilakukan dapat berupa pencegahan dengan maksud memberikan perlindungan bagi pekerja serta tetap berlangsungnya sumber nafkah bagi pekerja.
- 2) Perundingan dilakukan antara serikat pekerja dengan pengusaha atau pekerja dengan pengusaha bila segala macam upaya telah dilakukan dan pemutusan hubungan kerja merupakan satu-satunya jalan keluar. Hal ini ditegaskan dalam pasal 151 ayat (2).

<sup>88</sup> Abdul R. Budiono, *Op. Cit.*, hlm. 46.

<sup>89</sup> Pasal 150 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perundingan dilakukan antara serikat pekerja dengan pengusaha ini dimaksudkan agar serikat pekerja dapat memperjuangkan hak-hak pekerja karena serikat pekerja dianggap lebih mengetahui hak pekerja dan lebih bisa memperjuangkan hak tersebut terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja. Perundingan yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha terjadi bila pekerja tersebut tidak menjadi serikat pekerja.

- 3) Pengajuan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja pada lembaga penyelesaian hubungan industrial ditulis dan disertai dengan alasan-alasan mendasar yang dilakukan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja bila perundingan tidak mencapai persetujuan. Hal ini ditegaskan dalam pasal 151 ayat (3). Tanpa penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial tidak akan ada pemutusan hubungan kerja.<sup>90</sup>

Perlindungan hukum bagi buruh dalam UU Ketenagakerjaan ini tidak dijelaskan secara jelas namun hal tersebut tercerminkan dari pasal 153<sup>91</sup> yang merupakan larangan melakukan PHK bagi pengusaha karena

<sup>90</sup> Abdul R. Budiono, *Op.Cit.*, hlm. 48.

<sup>91</sup> UU Ketenagakerjaan pasal 153:

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: a) pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; b) pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; c) pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d) pekerja/buruh menikah; e) pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; f) pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; g) pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian

alasan yang disebut dalam pasal. Selain itu juga disebutkan dalam pasal 155<sup>92</sup> yakni mengenai hak-hak buruh yang harus tetap diberikan oleh pengusaha saat proses PHK sedang berlangsung. Dapat ditarik kesimpulan dari pasal-pasal tersebut bahwa perlindungan hukum bagi buruh yang telah diberikan oleh pemerintah melalui UU Ketenagakerjaan ini kurang efektif dan tidak efisien karena aturan mengenai hal tersebut kabur atau tidak jelas dan kurang tegas. Tak dapat dipungkiri, dalam hal seperti ini pihak yang berkuasa yakni pengusaha yang lebih kuat sehingga pihak lemah seperti pekerja mau tidak mau akan tunduk pada atasan. Apabila PHK dilakukan secara serempak, para pekerja ter-PHK atau serikat pekerja menolak dengan melakukan aksi seperti mogok kerja atau pun demonstrasi baik di lingkup perusahaan dan/atau lingkup Disnakertrans untuk meminta perlindungan atas pekerja. Pekerja meminta perlindungan hukum pada Disnakertrans karena Disnakertrans merupakan dinas yang berwenang di

---

kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; h) pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; i) karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; j) pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

<sup>92</sup> UU Ketenagakerjaan pasal 155:

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

bidang industrial serta aturan yang termuat pada UU Ketenagakerjaan belum bisa membentengi atau melindungi pihak pekerja.

## **B. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia**

### **1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Pembuatan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan

seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) ini

merupakan salah satu wujud perlindungan negara terhadap pekerja

yang sering menjadi pihak yang lemah. Selain itu untuk memberi

perlindungan hukum bagi pekerja diatur pula prosedur pemutusan

hubungan kerja yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Para pihak yakni pekerja, pengusaha, serikat pekerja serta

pemerintah harus berupaya agar pemutusan hubungan kerja tidak

terjadi. Hal ini ditegaskan melalui pasal 151 ayat (1). Upaya yang

dilakukan dapat berupa pencegahan dengan maksud memberikan

perlindungan bagi pekerja serta tetap berlangsungnya sumber

nafkah bagi pekerja.

b. Perundingan dilakukan antara serikat pekerja dengan pengusaha

atau pekerja dengan pengusaha bila segala macam upaya telah

dilakukan dan pemutusan hubungan kerja merupakan satu-satunya

jalan keluar. Hal ini ditegaskan dalam pasal 151 ayat (2).

Perundingan dilakukan antara serikat pekerja dengan pengusaha ini

dimaksudkan agar serikat pekerja dapat memperjuangkan hak-hak pekerja karena serikat pekerja dianggap lebih mengetahui hak pekerja dan lebih bisa memperjuangkan hak tersebut terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja. Perundingan yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha terjadi bila pekerja tersebut tidak menjadi serikat pekerja.

c. Penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja bila perundingan tidak mencapai persetujuan. Hal ini ditegaskan dalam pasal 151 ayat (3).

Tanpa penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial tidak akan ada pemutusan hubungan kerja.<sup>93</sup> Pengajuan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja pada lembaga penyelesaian hubungan industrial ditulis dan disertai dengan alasan-alasan mendasar. Permohonan penetapan dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian hubungan. Hal tersebut tadi merupakan syarat-syarat formal yang diatur dalam pasal 152. Selain syarat-syarat formal pasti diikuti dengan syarat-syarat material. Syarat-syarat material seperti “apakah dalam proses tersebut ada atau tidak ada pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.”<sup>94</sup> Keduanya harus dipenuhi untuk mendapat penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial.

<sup>93</sup> Abdul R. Budiono, *Op.Cit.*, hlm. 48.

<sup>94</sup> *Ibid.*, hlm. 49.

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

Sebelumnya telah dirumuskan dalam pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang intinya penetapan keputusan hubungan kerja diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Lebih lanjut dibentuk peraturan khusus mengenai perselisihan hubungan industrial yakni Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini mengatur lebih dalam dan jelas segala sesuatu mengenai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial ini dijelaskan pada pasal 1 angka 1 yakni:

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>95</sup>

Dijelaskan juga mengenai macam-macam jenis perselisihan yakni jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:<sup>96</sup>

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

<sup>95</sup> Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>96</sup> Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sesuai permasalahan yang diangkat penulis pada kajian penulisan ini yakni dalam pemutusan hubungan kerja bahwa pengertian dari perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>97</sup>

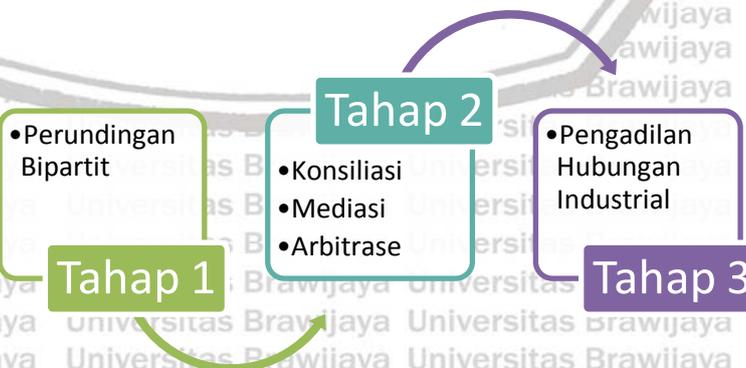
Pada pasal 1 angka 4 UU PPHI merumuskan tentang perselisihan PHK yaitu perselisihan yang muncul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>98</sup> Berdasarkan rumusan pasal 1 angka 4 tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah:

- a. tidak ada kesesuaian pendapat;
- b. pengakhiran hubungan kerja;
- c. dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>99</sup>

Jika timbul perselisihan, menurut UU ini dapat diselesaikan dengan 3 (tiga) tahap yakni:

**Gambar 4.2**

### **Tahap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**



<sup>97</sup> Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>98</sup> Abdul R. Budiono, *Op. Cit.*, hlm. 46.

<sup>99</sup> *Ibid.*, hlm. 220.

Sumber: Bahan Hukum Sekunder, 2016

\*Tahap 1 dan tahap 2 merupakan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan (non litigasi).

Lebih jelasnya mengenai sejumlah lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah disebutkan di atas menurut UU ini yaitu:

a. Lembaga perundingan bipartit

Perselisihan hubungan industrial ini harus pertama diselesaikan dengan cara perundingan terlebih dahulu secara musyawarah hingga mencapai kemufakatan seperti yang ditegaskan pada pasal 3 ayat (1).

Dalam undang-undang ini dijelaskan lebih rinci seperti jangka waktu perundingan yang diatur dalam pasal 3 ayat (2) yakni selama 30 (tiga puluh) hari sejak dimulainya perundingan. Undang-undang telah menentukan secara tegas bahwa perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja hukumnya wajib untuk diselesaikan sendiri seperti maksud dari lembaga perundingan bipartit ini. Lembaga ini harus ditempuh atau dilaksanakan terlebih dahulu sebelum upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial lainnya.

Perundingan bipartit sangat menguntungkan kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja karena penyelesaian perselisihan jenis ini hanya dengan musyawarah mufakat tanpa ada campur tangan pihak ketiga. Keuntungan lainnya adalah dengan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu perundingan bipartit ini dapat menghemat waktu dan biaya serta nama baik kedua pihak yang berselisih. Selain itu dalam perundingan bipartit ini kedua pihak akan

sama-sama menang dan lega karena solusi dari hasil perundingan bipartit ini sesuai dengan keinginan kedua belah pihak.

Perundingan bipartit ini dilakukan dengan 3 (tiga) tahap yakni:

#### 1. Persiapan Perundingan Bipartit

Segala sesuatu yang perlu dipersiapkan para pihak sebelum melaksanakan perundingan bipartit seperti yang dikemukakan Ugo dan Pujiyo dalam buku *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* yakni:<sup>100</sup>

“pengusaan atas fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang terjadi, dasar hukum yang jelas untuk menguatkan tuntutan, dan strategi untuk memenangkan perundingan.” Caranya adalah sebagai berikut.<sup>101</sup>

- Mengumpulkan fakta-fakta dan bukti-bukti tentang kejadian atau peristiwa yang terjadi. Fakta-fakta hukum tersebut kemudian diidentifikasi dan dikaitkan dengan hukum positif termasuk perjanjian-perjanjian yang ada.

Suatu peristiwa atau kejadian dapat disebut fakta hukum jika membawa akibat hukum. Jika tidak ada implikasi hukum disebut fakta sosial.

Fakta hukum ini penting untuk diidentifikasi karena dapat memperkuat posisi tawar. Selain itu, pastikan bahwa bukti-

<sup>100</sup> Ugo, Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hlm. 54.

<sup>101</sup> Supomo Suparman, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009, hlm. 33-34.



bukti yang ada nantinya mendukung dalil-dalil atau pendapat yang diajukan dalam perundingan.

- Menetapkan sasaran dengan mempertimbangkan tiga posisi yakni posisi ideal, posisi target, dan posisi resistan. Posisi ideal adalah hasil terbaik yang dapat dicapai oleh pihak-pihak yang bernegosiasi. Bagi pekerja hal ini merepresentasikan tuntutan pembukanya dan bagi pengusaha hal ini merepresetasikan penawaran pembukanya. Posisi target merepresetasikan hasil yang diharapkan oleh para pihak yang melakukan perundingan. Ini merupakan posisi cadangan jika posisi ideal tidak dapat dicapai. Sedangkan posisi resistan adalah garis paling bawah atau batas paling akhir yang diharapkan oleh para pihak yang berunding.

Selain itu, yang perlu diperhatikan untuk mempersiapkan pelaksanaan perundingan bipartit adalah:

- Inisiatif dari pihak yang merasa dirugikan untuk mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis pada pihak lain dalam bentuk permintaan perundingan secara bipartite. Apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja perseorangan yang bukan merupakan anggota serika pekerja maka pekerja tersebut dapat member kuasa pada pengurus serikat pekerja di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja dalam melakukan perundingan.

- Pihak pengusaha atau manajemen perusahaan dan/atau yang diberi kewenangan harus melaksanakan penyelesaian secara langsung.
- Pada perundingan bipartit ini para pihak yakni pengusaha maupun serikat pekerja dapat meminta pendampingan pada perangkat organisasinya masing-masing.
- Bila pihak pekerja yang merasa dirugikan jumlahnya melebihi 10 (sepuluh) orang dan bukan merupakan anggota serikat pekerja maka harus menunjuk wakilnya secara tertulis atas kesepakatan maksimal 5 (lima) orang pekerja yang merasa dirugikan tersebut.
- Jika perselisihan terjadi antara serikat pekerja dalam satu perusahaan maka masing-masing serikat pekerja menunjuk wakilnya maksimal 10 (sepuluh) orang.

## 2. Pelaksanaan Perundingan Bipartit

Pelaksanaan perundingan bipartit dapat dilaksanakan jika permintaan salah satu pihak disetujui oleh pihak lain. Kemudian menentukan waktu dan tempat untuk melaksanakan perundingan bipartit. Supaya proses perundingan berjalan lancar, perlu untuk dibuat daftar hadir perundingan. Hal-hal lain yang perlu diperhatikan yaitu:<sup>102</sup>

- Kedua belah pihak menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan.
- Kedua belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati.

<sup>102</sup> Ugo, *Op.Cit.*, hlm 56-57.

- Dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajibannya sebagaimana mestinya.
- Para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati.
- Dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja bekerja walaupun belum mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja.
- Setelah mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak.
- Setiap tahapan perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam risalah dimaksud.
- Hasil perundingan dibuat dalam bentuk risalah akhir yang sekurang-kurangnya termuat<sup>103</sup>:
  - Nama lengkap dan alamat para pihak
  - Tanggal dan tempat perundingan
  - Pokok masalah atau alasan perselisihan
  - Pendapat para pihak
  - Kesimpulan atau hasil perundingan
  - Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
- Rancangan risalah akhir yang dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak bilamana pihak lainnya tidak bersedia menandatangani.

### 3. Tahap Setelah Perundingan Bipartit

Setelah melakukan perundingan bipartit ini akan ada 2 (dua) kemungkinan yaitu tercapainya kesepakatan yang merupakan hasil dari perundingan atau tidak tercapainya kesepakatan atau gagal.

- Perundingan bipartit yang mencapai kesepakatan

<sup>103</sup> Pasal 6 ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Para pihak yang melakukan perundingan dan mencapai kesepakatan penyelesaian harus membuat Perjanjian Bersama disertai tanda tangan para pihak. Perjanjian Bersama yang sifatnya mengikat dan wajib dilaksanakan para pihak ini didaftarkan para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial yakni Pengadilan Negeri yang berada dalam wilayah dimana para pihak melakukan Perjanjian Bersama. Perjanjian bersama yang sudah didaftarkan akan diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan menjadi bagian tak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan isi Perjanjian Bersama maka pihak yang telah dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi untuk mendapat penetapan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah didaftarkannya Perjanjian Bersama. Permohonan eksekusi yang dilakukan pihak dengan domisili di luar Pengadilan Negeri didaftarkannya Perjanjian Bersama maka dapat mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri yang berkompeten untuk melakukan eksekusi sesuai wilayah domisili pemohon. Hal ini ditegaskan dalam pasal 7.

- Perundingan bipartit yang gagal atau tidak mencapai kesepakatan

Perundingan bipartit dianggap gagal apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan

namun tidak mencapai kesepakatan. Perundingan bipartit yang gagal “maka salah satu atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit sudah dilakukan”.<sup>104</sup> Bila bukti tersebut tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan tersebut mengembalikan berkas pada pihak yang mencatatkan untuk dilengkapi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak atau para pihak, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan para pihak untuk sepakat memilih penyelesaian dengan konsiliasi atau arbitrase. Bila dalam 7 (tujuh) hari kerja para pihak tidak memilih penyelesaian antara melalui konsiliasi atau arbitrase maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkannya pada mediator.

b. Lembaga konsiliasi

Konsiliasi adalah cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh “konsiliator yang terdaftar di kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.”<sup>105</sup>

<sup>104</sup> Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>105</sup> Pasal 17 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Konsiliator merupakan orang yang memenuhi syarat-syarat menjadi konsiliator berdasarkan ketetapan Menteri. Konsiliator berfungsi sebagai pelaksana dan pemimpin dalam konsiliasi serta wajib memberikan anjuran tertulis untuk para pihak berselisih agar perselisihan selesai. Hal ini ditegaskan dalam pasal 1 angka 13 dan 14 serta pasal 4 ayat 5.

Diatur secara rinci yakni pada pasal 17 hingga pasal 28 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Konsiliator melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati para pihak. Daftar nama konsiliator dipasang dan diumumkan kemudian dipilih dan disepakati di kantor instansi Pemerintah yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan setempat. Syarat untuk menjadi konsiliator yakni:

1. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. merupakan warga negara Indonesia
3. minimal berumur 45 tahun
4. minimal pendidikan dengan lulusan Strata Satu (S-1)
5. berbadan sehat yang tertulis dalam surat keterangan dokter
6. jujur, adil, berwibawa, dan berkelakuan baik
7. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial minimal selama 5 (lima) tahun
8. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
9. syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.<sup>106</sup>

Konsiliator yang telah terdaftar diberi legitimasi oleh Menteri atau Pejabat berwenang di bidang ketenagakerjaan.

<sup>106</sup> Pasal 19 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Konsiliator harus mengadakan penulisan duduk perkara setelah 7 (tujuh) hari menerima permintaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara tertulis dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan harus sudah mengadakan sidang konsiliasi pertama. Dalam rangka penulisan terkait duduk perkara, konsiliator diperbolehkan memanggil saksi atau saksi ahli agar hadir dalam sidang konsiliasi untuk memberi keterangan termasuk menunjukkan dan membuka bukti-bukti berupa buku maupun surat-surat yang diperlukan.

Keterangan yang dibutuhkan konsiliator yakni dari seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan maka harus ditempuh prosedur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keterangan tersebut wajib dirahasiakan konsiliator. Saksi atau saksi ahli yang dipanggil berhak menerima penggantian biaya akomodasi dan perjalanan sebesar yang telah ditentukan dalam Keputusan Menteri. Jika upaya dalam konsiliasi ini berhasil maka dibuat Perjanjian Bersama dengan ditandatangani para pihak serta disaksikan konsiliator dan kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah hukum pihak mendaftarkan Perjanjian Bersama agar mendapat akta bukti pendaftaran. Konsiliator harus menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak diterima permintaan penyelesaian perselisihan.

Bila konsiliasi tidak berhasil mencapai kesepakatan maka:

- a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis
- b. anjuran tertulis seperti yang dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak

sidang konsiliasi pertama, harus sudah disampaikan kepada para pihak

- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.<sup>107</sup>

Konsiliator berhak mendapatkan honorarium atau imbalan dari jasa yang dilakukan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang besarnya ditetapkan oleh Menteri dan dibebankan pada negara. Menteri atau pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan memantau dan menilai kinerja konsiliator dalam satu periode tertentu, sama seperti mediator dan arbiter, untuk menjadi konsiliator tata cara pendaftaran, pengangkatan, pencabutan legitimasi kantor, dan tata kerja konsiliasi diatur dalam Keputusan Menteri.

c. Lembaga arbitrase

<sup>107</sup> Pasal 23 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Penyelesaian Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase ini untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Arbitrase adalah cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial “di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final”.<sup>108</sup>

Arbiter merupakan seorang atau lebih pada daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan yang sifatnya final dan mengikat para pihak terkait perselisihan yang ditunjuk para pihak yang berselisih. Hal ini ditegaskan dalam pasal 1 angka 15 dan 16 serta pasal 4 ayat (6). Arbitrase juga diatur dalam pasal 29 hingga pasal 54.

Kelebihan penggunaan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni sebagai berikut:

- a. Adanya kebebasan, kepercayaan, dan keamanan dalam penyelesaian perselisihan;
- b. Arbiter memiliki keahlian (*expertise*) untuk memeriksa dan memutus perselisihan dinilai objektif;
- c. Penyelesaian lebih cepat dan hemat biaya (*arbitration is a simple proceeding*);
- d. Bersifat rahasia (*confidential*);
- e. Adanya kepekaan arbiter dalam mengambil kesepakatan;
- f. Bersifat nonpreseden;
- g. Pelaksanaan lebih mudah dilaksanakan.<sup>109</sup>

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan dilakukan atas kesepakatan tertulis dari para pihak yang

<sup>108</sup> Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>109</sup> Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 116.

berselisih, tertuang secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase rangkap tiga yang memuat:

- nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih
- pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan
- jumlah arbiter yang disepakati
- pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase
- tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.<sup>110</sup>

Para pihak menandatangani surat perjanjian arbitrase, lalu mereka bisa memilih arbiter dari daftar arbiter yang kemusian ditetapkan oleh Menteri. Kemudian para pihak menunjuk arbiter tunggal atau beberapa majelis arbiter. Panel majelis arbiter harus berisi jumlah arbiter yang ganjil dengan ketentuan minimal 3 (tiga). Apabila para pihak tidak dapat kesepakatan dalam penunjukan arbiter tunggal atau majelis arbiter, maka Ketua Pengadilan akan menunjuk mereka. Arbitrase dilakukan secara tertutup kecuali jika para pihak yang berselisih memiliki kehendak lain. Masing-masing pihak dapat diwakilkan oleh kuasanya yang diberi kewenangan melaluisurat kuasa khusus.

Apabila para pihak mencapai penyelesaian, perjanjian, maka perjanjian tersebut harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Ketika pertimbangan dari masalah yang disengketakan sedang dilakukan, arbiter harus memberikan kesempatan masing-masing pihak untuk menjelaskan pendapat mereka dan mengajukan bukti. Arbiter dapat memanggil saksi untuk

<sup>110</sup> Better Work Indonesia, *Perselisihan Hubungan Industrial*, [http://betterwork.org/in-labourguide/?page\\_id=2863](http://betterwork.org/in-labourguide/?page_id=2863) diakses 13 Januari 2016.

memberikan informasi. Arbitrer wajib menyelesaikan perselisihan dalam waktu 30 (tiga puluh) hari, yang dapat diperpanjang selama 14 (empat belas) hari disepakati masing-masing pihak. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan isi keputusan maka pihak lainnya dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Permohonan pembatalan dapat dilakukan bila salah satu pihak ada yang merasa dirugikan. Permohonan pembatalan dilakukan dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak adanya putusan arbitrase. Permohonan pembatalan dalam putusan arbitrase, dapat dilakukan apabila di dalam putusan arbitrase mengandung unsur-unsur berikut yaikni:

1. Surat atau dokumen yang diajukan dalam proses pemeriksaan dan setelah penjatuhan putusan dinyatakan palsu.
2. Setelah putusan diambil kemudian ditemukan dokumen yang bersifat menentukan yang disembunyikan pihak lawan.
3. Keputusan diambil dari tipu muslihat yang sudah dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan.
4. Putusan melampaui kekuasaan arbitrer.
5. Putusan yang bertentangan atau berlawanan dengan peraturan perundang-undangan.<sup>111</sup>

Permohonan pembatalan putusan arbitrase dapat dikabulkan oleh Mahkamah Agung dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak diterimanya permohonan pembatalan.<sup>112</sup> Mahkamah Agung dapat menetapkan akibat dari pembatalan putusan arbitrase baik seluruh atau sebagian.

d. Lembaga mediasi

<sup>111</sup> Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>112</sup> Pasal 52 dan Pasal 53 Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mediasi merupakan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan muayawarah yang ditengahi oleh minimal 1 (satu) orang yang netral (mediator) yang berada di tiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota. Mediator ialah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan sudah memenuhi syarat-syarat sebagai mediator sesuai yang telah ditetapkan oleh Menteri untuk melakukan mediasi dan berkewajiban untuk memberikan anjuran tertulis kepada para pihak berselisih dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini ditegaskan dalam pasal 1 angka 11 dan 12.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi mediator yakni:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa
- b. Warga negara Indonesia
- c. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- d. Menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- e. Jujur, adil, berwibawa, dan berkelakuan tidak tercela
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.<sup>113</sup>

Ketentuan mengenai pemberhentian mediator serta tata cara kerja mediasi juga diatur sama seperti tata cara pengangkatan dalam Keputusan Menteri.

Mediator harus melakukan penulisan terkait duduk perkara serta segera mengadakan sidang mediasi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam rangka penulisan terkait duduk perkara, mediator diperbolehkan memanggil saksi atau saksi ahli agar hadir dalam sidang

<sup>113</sup> Pasal 9 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

mediasi untuk memberi keterangan termasuk menunjukkan dan membuka bukti-bukti berupa buku maupun surat-surat yang diperlukan.

Keterangan yang dibutuhkan mediator yakni dari seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan maka harus ditempuh prosedur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keterangan tersebut wajib dirahasiakan mediator. Saksi atau saksi ahli yang dipanggil berhak menerima penggantian biaya akomodasi dan perjalanan sebesar yang telah ditentukan dalam Keputusan Menteri.

Jika upaya dalam mediasi ini berhasil maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak serta disaksikan mediator dan kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sesuai wilayah hukum pihak mendaftarkan perjanjian bersama agar mendapat akta bukti pendaftaran.

Bila mediasi tidak berhasil mencapai kesepakatan maka:

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis
- b. anjuran tertulis seperti yang dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya seperti yang dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada

huruf a, maka dalam waktu selambatlambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.<sup>114</sup>

Akta bukti bersama merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perjanjian bersama sehingga sama seperti pada cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial lain. Pihak yang tidak melaksanakan perjanjian bersama seperti yang dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e di atas, maka bisa dilaporkan oleh pihak yang dirugikan dengan mengajukan permohonan eksekusi, baik pihak yang berdomisili di dalam maupun di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya menjadi wilayah tempat didaftarkannya perjanjian bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi sesuai wilayah domisili pemohon eksekusi.

Jika anjuran tertulis seperti pada pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka pihak lainnya bisa melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

“Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambatlambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima

<sup>114</sup> Pasal 13 ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).<sup>115</sup>

Diuraikan mengenai mediator dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni

pada pasal 8 hingga pasal 16.

#### e. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus

yang terdapat dalam lingkup peradilan umum.<sup>116</sup> Peradilan umum

adalah pengadilan bagi rakyat yang mencari keadilan pada umumnya

dalam perkara perdata ataupun perkara pidana. Kekuasaan kehakiman

di lingkungan peradilan umum dilaksanakan oleh Pengadilan Negeri

dan Pengadilan Tinggi yang kemudian naik hingga tingkat tertinggi

yakni Mahkamah Agung (MA). Seperti yang telah diuraikan di atas,

Pengadilan ini merupakan pengadilan khusus yang posisinya berada di

lingkungan peradilan umum yakni dalam lingkup pengadilan negeri

yang berwenang, memeriksa, mengadili dan memberi putusan atas

perselisihan hubungan industrial.<sup>117</sup>

Pengadilan hubungan industrial ini dibentuk pada Pengadilan

Negeri di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi

provinsi yang bersangkutan.<sup>118</sup> Hingga saat ini ada 33 (tiga puluh tiga)

Pengadilan Hubungan Industrial yang sudah diresmikan di seluruh

<sup>115</sup> Pasal 15 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>116</sup> Pasal 55 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>117</sup> Pasal 1 angka 17 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>118</sup> Ugo, *Op.Cit.*, hlm. 92.

Indonesia.<sup>119</sup> Meskipun berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial ini tidak dipungut biaya namun belum banyaknya Pengadilan Hubungan Industrial yang menyebar di seluruh Indonesia ini menyebabkan keluarnya biaya transportasi sehingga hal tersebut membebani pihak seperti pekerja. Ini menjadi kekurangan dalam menyelesaikan di lembaga ini tapi menjadi kelebihan agar tidak menggunakan cara penyelesaian non litigasi dan para pihak lebih memilih cara penyelesaian lain yakni dengan non litigasi yang telah dijelaskan sebelumnya.

Gambar 4.3

**Susunan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)  
pada Pengadilan Negeri**



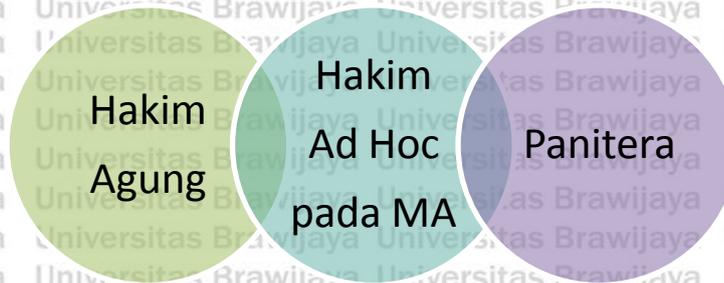
Sumber: Bahan Hukum Sekunder, 2016

Gambar 4.4

**Susunan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)  
pada Mahkamah Agung (MA)**

<sup>119</sup> *ibid.*



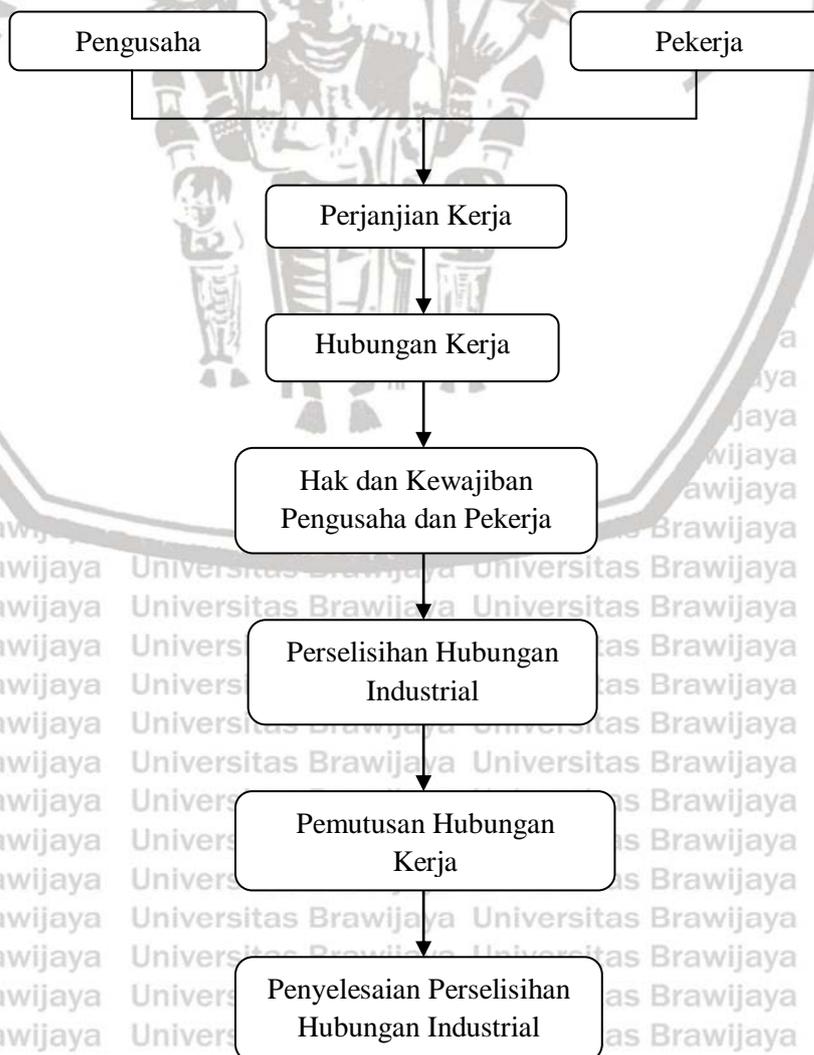


Sumber: Bahan Hukum Sekunder, 2016

**C. Tugas dan Kewenangan Dinas Tenaga Kerja Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap PHK Sepihak yang Dilakukan Pengusaha Sesuai Peraturan Perundang-undangan di Indonesia**

**Gambar 4.5**

**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Bahan Hukum Sekunder, 2016

### Keterangan Kerangka Pemikiran

Dalam UUD 1945 pada pasal 27 ayat (2) dijelaskan bahwa negara memberikan jaminan kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak. Dari satu pasal tersebut dapat dikaitkan dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam bidang ketenagakerjaan interaksi yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam suatu perusahaan tertentu dapat menimbulkan suatu hubungan kerja dan perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak. Di dalam perjanjian kerja yang disetujui oleh kedua belah pihak memuat hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak yang harus diterima dan dikerjakan oleh kedua belah pihak. Namun tak jarang juga para pihak tidak melaksanakan apa yang sudah ada di dalam perjanjian kerja yang sudah disetujui, sehingga terjadi perselisihan/sengketa antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Ada kalanya pekerja/buruh tidak mematuhi isi perjanjian dengan tidak menjalankan kewajibannya seperti datang terlambat, meminta uang upah yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan dan lain-lain. Ada kalanya juga yang tidak mematuhi perjanjian kerja yang disetujui dengan tidak memberikan apa yang sudah menjadi hak-hak para pekerja bahkan bertindak sewenang-wenang kepada pekerja yaitu dengan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Faktor perselisihan pemutusan

hubungan kerja secara sepihak menjadi perselisihan hubungan industrial yang paling mendominasi dalam Pengadilan Hubungan Industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial tersebut dapat diselesaikan secara baik baik. Tetapi yang sering kali timbul kedua belah pihak sama sama bersikeras bahwa kedua belah pihak beranggapan sama sama dirugikan sehingga tidak dapat diselesaikan secara baik baik antara kedua belah pihak. Kedua belah pihak atau salah satu pihak dapat melaporkan perselisihan tersebut kepada instansi pemerintah yang mempunyai kewenangan khusus pada bidang ketenagakerjaan yaitu Dinas Tenaga Kerja.

#### 1. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau disingkat Disnakertrans merupakan lembaga yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Disnakertrans dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang menjabat di daerah Kabupaten/Kota yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur.

Disnakertrans ini dalam melaksanakan tugas di bidang ketenagakerjaan dikoordinasikan oleh asisten perekonomian dan administrasi. Berikut adalah struktur organisasi dalam Disnakertrans.

**Gambar 4.6**  
**Struktur Organisasi Disnakertranstrans**



Sumber: Bahan Hukum Sekunder, 2016

Berikut ini merupakan struktur organisasi dalam bidang hubungan industrial lebih rinci.

**Gambar 4.7**  
**Struktur Organisasi Disnakertranstrans**  
**di Bidang Hubungan Industrial**



Sumber: Bahan Hukum Sekunder, 2016

Dapat diketahui, berdasarkan skema struktur organisasi di bidang hubungan industrial di atas dibagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu seksi

penyelesaian perselisihan, seksi kelembagaan, kesejahteraan pekerja, dan purna kerja serta seksi persyaratan kerja dan pengupahan. Sesuai permasalahan yang diangkat penulis maka yang menjadi fokus kajian dan diuraikan lagi lebih rinci yaitu bagian seksi perselisihan hubungan industrial baik dalam tugas maupun kewenangannya.

## 2. Tugas dan Kewenangan Disnakertrans dalam Perselisihan Hubungan Industrial Khususnya pada Bidang Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan hubungan industrial dalam Disnakertrans merupakan kewenangan dari seksi perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial yang dimaksud penulis ialah perselisihan hubungan industrial dalam pemutusan hubungan kerja.

Sebelum adanya perselisihan, bila PHK dilakukan harus disertai penetapan pengajuan permohonan PHK dari Disnakertrans oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bila PHK diinginkan oleh pekerja karena perbuatan yang dilakukan pengusaha maka dapat mengajukan permohonan PHK pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial sendiri tersebut dapat diselesaikan dengan beberapa lembaga yang telah diuraikan sebelumnya dan salah satunya yakni melalui lembaga mediasi yang bertepatan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau disingkat Disnakertrans. Lembaga mediasi merupakan salah satu lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial non litigasi antara para pihak yang berselisih

dengan cara musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator.

Disnakertrans bertugas untuk menyediakan mediator kemudian kepala seksi perselisihan hubungan industrial bertugas untuk menunjuk mediator. Selanjutnya mediator bertugas untuk sebagai berikut:

3. Memberi pembinaan hubungan industrial dengan rangkaian usaha untuk mewujudkan kesadaran dan kemampuan para pihak dalam produksi baik barang maupun jasa bagi pekerja dan organisasinya, pengusaha dan organisasinya serta pemerintah terhadap aturan-aturan yang berlaku sehingga dapat menciptakan kondisi usaha yang sehat dan kehidupan sejahtera bagi para pekerja.

4. Melakukan pengembangan hubungan industrial dengan menciptakan, mengembangkan, menyempurnakan metode atau teknik dalam hubungan industrial agar dapat mengikuti dan menyesuaikan perubahan maupun perkembangan situasi juga kondisi ketenagakerjaan di lingkup sektoral, regional, nasional maupun internasional.

5. Menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi untuk memberi pelayanan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Selanjutnya diatur pula kewajiban mediator. Adapun kewajiban mediator dalam mediasi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu:

- a. Meminta para pihak agar melakukan perundingan terlebih dahulu sebelum proses mediasi dilaksanakan. Jika dalam perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka proses mediasi dapat dilaksanakan.
- b. Memanggil para pihak yang berselisih.
- c. Mengatur dan memimpin jalannya sidang mediasi.
- d. Memberikan bantuan kepada para pihak untuk membuat perjanjian bersama jika hasil sidang mediasi mencapai kesepakatan.
- e. Menyusun anjuran tertulis jika sidang mediasi tidak menghasilkan kesepakatan.
- f. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- g. Merahasiakan segala keterangan yang diperoleh dalam sidang mediasi.
- h. Menyusun laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- i. Mencatat hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke dalam buku registrasi perselisihan hubungan industrial.

Selain tugas dan kewajiban ada pula kewenangan mediator yang juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2004 yaitu tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Kewenangan mediator tersebut yaitu:

- a. Meminta kepada para pihak agar memberikan keterangan secara lisan maupun tertulis.

- b. Meminta segala sesuatu yang terkait dengan perselisihan antara para pihak seperti dokumen dan surat-surat.
- c. Menghadirkan saksi dan/atau saksi ahli dalam Mediasi sesuai keperluan.
- d. Meminta dokumen serta surat-surat dari Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota dan lembaga terkait jika diperlukan.
- e. Menolak kuasa dari para pihak yang berselisih jika tidak mempunyai surat kuasa khusus.
- f. Menolak para pihak maupun pemegang surat kuasa jika terindikasi menghambat proses mediasi.
- g. Mengundang para pihak yang berselisih untuk mengklarifikasi perselisihan hubungan industrial yang dihadapi sebelum dilaksanakannya proses mediasi. Klarifikasi tersebut bertujuan untuk mendapatkan keterangan sebagai pelengkap data perselisihan dari para pihak yang kemudian disusun dalam risalah klarifikasi.

#### 6. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sebagai Mediator

Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan di bidang ketenagakerjaan meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Lembaga mediasi ini menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara musyawarah yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih dan di tengah oleh paling sedikit seorang mediator (boleh lebih) yang netral sebagai penengah. Seperti yang sudah dijelaskan

sebelumnya, mediator merupakan pegawai instansi pemerintah dan bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan sesuai ketetapan menteri untuk melakukan mediasi.

Seseorang akan menjadi mediator harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

(1) Untuk menjadi Mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan:

- beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- warga negara Indonesia
- pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
- berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
- berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela
- berpendidikan minimal Strata Satu (S1)
- memiliki sertifikat kompetensi
- memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri.<sup>120</sup>

(2) Untuk memperoleh surat keputusan pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i, harus memenuhi syarat:

- a. telah mengikuti yang kemudian lulus pendidikan dan pelatihan mediator, dibuktikan dengan sertifikat dari Kementerian
- b. telah melaksanakan tugas di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun atau turut serta mendampingi dalam pembinaan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan

<sup>120</sup>Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

Industrial paling sedikit 10 (sepuluh) kasus.<sup>121</sup>

- (3) Persyaratan sertifikat kompetensi seperti yang dimaksud pada ayat (1) huruf h dilaksanakan setelah pemberlakuan Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Ketenagakerjaan Sub Sektor Hubungan Industrial ditetapkan oleh Menteri.<sup>122</sup>

Pengangkatan mediator dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan usulan sebagai berikut:

- a. Direktur Jenderal untuk Mediator di Kementerian yaitu pada Kementerian Tenaga Kerja.
- b. Kepala Dinas Provinsi untuk Mediator di Dinas Provinsi yaitu pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi.
- c. Kepala Dinas Kabupaten/Kota untuk Mediator di Dinas Kabupaten/Kota yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota yang kemudian ditembuskan terlebih dahulu kepada Kepala Dinas Provinsi yaitu Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi.

Usulan tersebut harus disertai lampiran-lampiran sebagai berikut:

- a. "fotokopi surat keputusan pangkat terakhir;

<sup>121</sup> Pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

<sup>122</sup> Pasal 2 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

- b. fotokopi suratkeputusan penempatan atau penugasan pada unit kerja yang membidangi hubungan industrial;
- c. fotokopi ijazah pendidikan Strata Satu (S1) yang dilegalisir;
- d. fotokopi sertifikat kelulusan pendidikan dan pelatihan mediator;
- e. asli surat keterangan sehat dari dokter;
- f. foto berwarna terbaru ukuran 3x4 cm sebanyak 3 (tiga) lembar berlatar belakang warna biru; dan
- g. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) 1 (satu) tahun terakhir dengan nilai rata-rata baik.”<sup>123</sup>

Pemberhentian mediator dapat dilakukan karena beberapa alasan sebagai berikut:

- a. “permintaan sendiri;
- b. tidak bertugas lagi pada Direktorat Jenderal atau Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota;
- c. berhenti sebagai pegawai negeri sipil;
- d. pensiun; atau
- e. meninggal dunia.”<sup>124</sup>

<sup>123</sup> Pasal 3 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

<sup>124</sup> Pasal 18 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebagaimana yang telah diuraikan oleh penulis pada bab sebelumnya mengenai Tugas dan Kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam UU Ketenagakerjaan ini tidak dijelaskan secara jelas namun hal tersebut tercerminkan dari pasal 153 yang merupakan larangan melakukan PHK bagi pengusaha karena alasan yang disebut dalam pasal. Selain itu juga disebutkan dalam pasal 155 yakni mengenai hak-hak buruh yang harus tetap diberikan oleh pengusaha saat proses PHK sedang berlangsung. Dapat ditarik kesimpulan dari pasal-pasal tersebut bahwa perlindungan hukum bagi buruh yang telah diberikan oleh pemerintah melalui UU Ketenagakerjaan ini terjadi kekaburan norma sehingga kurang efektif dan tidak efisien karena aturan mengenai hal tersebut kabur atau tidak jelas dan kurang tegas. Tak dapat dipungkiri, dalam hal seperti ini pihak yang berkuasa yakni pengusaha yang lebih kuat sehingga pihak lemah seperti pekerja mau tidak mau akan nurut pada atasan.

Apabila PHK dilakukan secara serempak, para pekerja ter-PHK atau serikat pekerja menolak dengan melakukan aksi seperti mogok kerja atau pun demonstrasi baik di lingkup perusahaan dan/atau lingkup Disnakertrans untuk meminta perlindungan atas pekerja. Pekerja meminta perlindungan hukum pada Disnakertrans karena Disnakertrans merupakan dinas yang berwenang mengurus bidang industrial serta aturan yang termuat pada UU Ketenagakerjaan belum bisa membentengi atau melindungi pihak pekerja.

## 2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertranstrans)

bertugas untuk menyediakan mediator kemudian kepala seksi perselisihan hubungan industrial bertugas untuk menunjuk mediator. Selanjutnya diatur dalam pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, mediator bertugas sebagai berikut:

- a. Memberi pembinaan hubungan industrial dengan rangkaian usaha untuk mewujudkan kesadaran dan kemampuan para.pihak dalam produksi baik barang maupun jasa bagi pekerja dan organisasinya, pengusaha dan organisasinya serta pemerintah terhadap.aturan-aturan yang berlaku sehingga dapat menciptakan kondisi usaha yang sehat dan kehidupan sejahtera bagi para pekerja.

b. Melakukan pengembangan hubungan industrial dengan menciptakan, mengembangkan, menyempurnakan metode atau teknik dalam hubungan industrial agar dapat mengikuti dan menyesuaikan perubahan maupun perkembangan situasi juga kondisi ketenagakerjaan di lingkup sektoral, regional, nasional maupun internasional.

c. Menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

3. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai kewenangan menjadi mediator dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, kewenangan mediator seperti yang dijelaskan dalam pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi tersebut yaitu:

a. Meminta kepada para pihak untuk memberikan keterangan secara lisan maupun tertulis.

b. Meminta segala sesuatu seperti dokumen dan surat-surat yang menyangkut perselisihan para pihak.

c. Menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi jika diperlukan.

d. Meminta dokumen dan surat-surat dari Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota dan lembaga terkait jika diperlukan.

e. Menolak kuasa dari para pihak yang berselisih jika tidak mempunyai surat kuasa khusus.

f. Menolak para pihak maupun pemegang surat kuasa jika terindikasi menghambat proses mediasi.

g. Mengundang para pihak yang berselisih untuk mengklarifikasi perselisihan hubungan industrial yang dihadapi sebelum dilaksanakannya proses mediasi. Klarifikasi tersebut bertujuan untuk mendapatkan keterangan sebagai pelengkap data perselisihan dari para pihak yang kemudian disusun dalam risalah klarifikasi.



## B. SARAN

Melalui penulisan skripsi ini, maka penulis memberikan masukan/saran yang terkait dengan Tugas dan Kewenangan Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak, yaitu:

1. Bagi dinas yang diberikan kewenangan khusus oleh kementerian Tenaga Kerja dalam bidang ketenagakerjaan maka sebaiknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak hanya mendampingi pekerja/buruh hanya sebagai mediator. Namun alangkah lebih baik nya apabila bisa mendampingi pekerja/buruh hingga kasus terselesaikan dalam Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Perlu adanya sub bagian khusus pada bagian sub perselisihan hubungan industrial yaitu bidang lembaga bantuan hukum (LBH) yang secara sukarela menawarkan jasa untuk mendampingi pekerja/buruh yang terkena kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha. Sehingga pengusaha tidak melakukan tindakan sewenang-wenang kepada pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak merasa terancam hak-hak nya tidak diberikan dan merasa mendapatkan perlindungan hukum dari perundang-undangan yang berlaku di Indonesia tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), dan dinas yang berwenang di bidang ketenagakerjaan yaitu Dinas Tenaga Kerja.

3. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi hendaknya lebih aktif turun ke lapangan melihat realita yang terjadi pada serikat buruh ataupun kepada pekerja/buruh. Tidak hanya menunggu adanya laporan bahwa terjadi perselisihan khususnya pada bidang perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Bahwa yang dapat diketahui semakin banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Sehingga pekerja/buruh merasa bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kurang memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan pekerja/buruh tidak kehilangan hak-haknya.

## DAFTAR PUSTAKA

## Literatur:

Agusmidah, **Dinamika & Teori: Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**,  
Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

Aloysius Uwiyono, dkk., **Asas-Asas Hukum Perburuhan**, Jakarta: Rajawali  
Pers, 2014.

Amuridin, Zainal Asikin, **Pengantar Metode Penelitian Hukum**, Jakarta:  
Raja Grafindo Persada, 2012.

Budiono, Abdul R., **Hukum Perburuhan**, Jakarta: Indeks, 2011.

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, **Pedoman Penulisan Karya  
Ilmiah Program Studi Sarjana Ilmu Hukum**, Malang: Universitas  
Brawijaya, 2014.

Ibrahim, Johnny, **Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif**,  
Surabaya: Bayumedia, 2006.

Khakim, Abdul, **Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan**, Bandung: Citra  
Aditya Bakti, 2009.

Marzuki, Peter Mahmud, **Penelitian Hukum**, Jakarta: Prenada Media Group,  
2013.

Mertokusumo, Sudikno dan A. Pitlo, **Bab-bab Tentag Penemuan Hukum**,  
Yogyakarta: Citra Aditya Bakti, 1993.

Pujiyo, Ugo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan  
Industrial**, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Rusli, Hardijan, **Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait**

**Lainnya**, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

Soepomo, Iman, **Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja**, Jakarta: Djambatan, 2001.

Sunggono, Bambang, **Metode Penelitian Hukum**, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

Sunindhiam Y. W., Widayanti, dan Ninik, **Masalah PHK dan Pemogokan**, Jakarta: Bina Aksara, 1998.

Suparman, Supomo, **Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan**, Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009.

Suseno, Frans Magnis, **Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern**, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999.

Sutedi, Adrian, **Hukum Perburuhan**, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, Cet. 3, Jakarta: Balai Pustaka, 1996.

Wijayanti, Asri, “**Perlindungan Hukum bagi Buruh yang di PHK di Perusahaan Swasta**”, *Prespektif Hukum, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Hang Tuah*, 2002, vol.2 no. 2.

**Perundang-undangan:**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

Nomor 17 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian

Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial

**Internet:**

Better Work Indonesia, **Perselisihan Hubungan Industrial,**

[http://betterwork.org/in-labourguide/?page\\_id=2863](http://betterwork.org/in-labourguide/?page_id=2863) diakses 13 Januari

2016.

**Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang,**

<http://disnaker.malangkab.go.id/konten-32.html> diakses Selasa, 22

September 2015 pukul 09.58 WIB.

**Di PHK Sepihak, Buruh di Malang Demo di Depan Pendopo Kabupaten,**

<http://m.merdeka.com/peristiwa/di-phk-sepihak-buruh-di-malang-demo->

[di-depan-pendopo-kabupaten.html](http://di-depan-pendopo-kabupaten.html) diakses Sabtu, 19 September 2015

pukul 10.43 WIB.

<http://kbbi.web.id/warga%20negara> diakses Minggu, 11 Oktober 2015 pukul

09.57 WIB.

<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen->

<bisnis/article/viewFile/3664/3332> diakses Sabtu, 19 September 2015

pukul 10.58 WIB.

**Hukum Ketenagakerjaan,** <http://lawfile.blogspot.co.id/2012/01/hukum->

<ketenagakerjaan.html?m=1> diakses Rabu, 4 November 2012 pukul 09.03

WIB.

**Hukum Online, Keadaan Memaksa/Force Majeur,**

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/c12572/keadaan-memaksa->

<force-majeur>, diakses pada Selasa, 12 Januari 2016 pukul 22.02 WIB.

**Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,**

<http://goresanpenahukum.blogspot.co.id/2013/12/penyelesaian->

<perselisihan-hubungab.html?m=1> diakses Selasa, 3 Oktober 2015 pukul

11.30 WIB.

**Ratusan Buruh PT Sentra Surya Sarana Mogok Kerja,**

<http://m.jatimtimes.com/baca/103612/20150910/095436/ratusan-buruh->

<pt-surya-sentra-sarana-mogok-kerja/> diakses Sabtu, 19 September 2015

pukul 10.32 WIB.