

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan istilah yang baru digunakan dalam sejarah ketenagakerjaan Indonesia. Sebelumnya pada Masa Feodal, ketenagakerjaan disebut sebagai perburuhan atau *arbeidrechts*. Pembaruan dilakukan untuk menghilangkan pandangan negatif buruh. Karena buruh sering diidentikkan dengan orang-orang yang melakukan pekerjaan kasar, berat dan kotor seperti menjadi kuli, tukang, dan lain-lain (*blue collar*). Namun, istilah “buruh” dan “pekerja” masih digunakan sampai saat ini. Hukum perburuhan adalah sekumpulan peraturan baik tertulis maupun lisan yang mengatur hubungan kerja saat tenaga kerja bekerja pada pengusaha dengan pemberian upah sebagai balas jasa untuk penghidupan yang layak (Muhammad Azhar, 2015: 10).

Hukum perburuhan setidaknya-tidaknya mengandung unsur:

- a. Himpunan peraturan (baik tertulis maupun tidak tertulis);
- b. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa;
- c. Seseorang bekerja pada orang lain; dan
- d. Upah.

Perubahan istilah hukum perburuhan menjadi hukum ketenagakerjaan terdapat perbedaan cakupan. Dari unsur-unsur di atas, diketahui bahwa hukum perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum di dalam hubungan kerja, sedangkan cakupan hukum ketenagakerjaan menjadi lebih luas. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya unsur hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi baik sebelum, selama, atau sesudah hubungan kerja (Lalu Husni, 2010 : 63). Seperti definisi yang terdapat dalam Pasal 1 angka (1) UU Ketenagakerjaan, “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja *commit to user* pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.

Sehingga dapat disimpulkan, hukum ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan baik tertulis maupun tidak yang mengatur baik sebelum, selama, dan sesudah hubungan kerja dengan memperhatikan pembayaran upah dan penghidupan yang layak bagi pekerja. Hukum Ketenagakerjaan bertujuan agar terwujudnya keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja dari kesewenang-wenangan pengusaha, misalnya dalam pembentukan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa pekerja yang cenderung sebagai pihak yang lemah (Sendjun H. Manulang, 1998: 2).

2. Tinjauan Umum Hubungan Kerja

a. Pengertian Hubungan Kerja

Definisi hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan yaitu, hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sedangkan menurut pakar hukum perburuhan Imam Soepomo hubungan kerja adalah, “Suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh” (Grace Vina, 2016: 5).

Maka dapat dipahami bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang timbul akibat kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang terdapat dalam perjanjian kerja baik tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Pekerja bersedia mengikatkan diri kepada pengusaha untuk bekerja dan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah dan jaminan hidupnya.

b. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menimbulkan suatu hubungan kerja dapat diadakan secara tertulis ataupun lisan. Perjanjian kerja adalah perjanjian

antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Ketentuan yang diatur di dalam perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha tanpa adanya paksaan. Sementara menurut Prof. Subekti, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya (Umar Kasim, 2004: 16),

Dengan demikian, bahwa dalam perjanjian kerja paling tidak mengandung 4 unsur yaitu, ada unsur pekerjaan, ada unsur upah, ada (di bawah) perintah, dan waktu tertentu (Umar Kasim, 2004: 16). Ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang diadopsi dari Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatur demikian:

- 1) Adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Para pihak mampu atau cakap melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak tidak memenuhi unsur a dan b, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan oleh pihak yang berwenang. Apabila unsur c dan d yang mana adalah unsur obyektif tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada.

Instead of the image of master and faithful servant that informed the earlier legal construction of the contract of employment, modern law tries to present the employment relationship as one between equals, where both parties need to co-operate, to assist each other in good faith, to use the powers and responsibilities conferred by the contract for proper purposes and to treat each other with dignity and respect (Hugh Collins, K.D. Ewing, and Aileen McColgan, 2019: 150).

Perjanjian kerja dengan asas *pacta sunt servanda*, menjadikan perjanjian kerja sebagai hukum atau undang-undang bagi para pihak berusaha memberikan persamaan derajat sebagai sesama manusia. Sehingga kedua pihak perlu bekerjasama dan saling membantu berdasarkan itikad baik agar kekuasaan dan tanggungjawab yang diatur dalam perjanjian kerja mencapai tujuan serta dapat memperlakukan pihak yang lain dengan bermartabat dan hormat.

c. Jenis Perjanjian Kerja

Secara umum, pelaksanaan suatu pekerjaan bergantung pada kebutuhan atau kondisi perusahaan dan manajemen perusahaan. Setiap jenis pekerjaan diatur dalam perjanjian kerjanya sendiri. Menurut Hukum Ketenagakerjaan, jenis perjanjian kerja dibagi menjadi tiga yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap, dan Perjanjian Kerja Pemborongan (*outsourcing*).

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah suatu perjanjian kerja untuk pekerjaan tertentu yang dibutuhkan perusahaan dalam jangka waktu dan selesainya pekerjaan tertentu. PKWT berlaku hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara, diperkirakan penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun dan pekerjaan yang sifatnya musiman. PKWT biasanya untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau pengenalan (Fithriatus Shalihah, 2017: 151).

PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai didasarkan pada durasi penyelesaian pekerjaan tertentu yang dibuat paling lama untuk 3 (tiga) tahun. Dalam hal pekerjaan tersebut selesai sebelum waktu yang ditentukan, maka PKWT putus demi hukum saat selesainya pekerjaan. Apabila pekerjaan tertentu tersebut belum selesai pada waktu yang telah diperjanjikan, maka dapat dilakukan

commit to user

pembaharuan PKWT setelah tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja.

Pekerjaan musiman pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca dan untuk pekerjaan untuk memenuhi target tertentu. Dalam PKWT, pekerjaan musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru tidak bisa diperbarui. Namun PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru dapat diperpanjang satu kali paling lama 1 (satu) tahun.

Pekerjaan harian lepas termasuk ke dalam pekerjaan dengan PKWT karena diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004. Jenis pekerjaan yang dilakukan berubah-ubah dalam hal waktu dan volumenya. Upah berdasarkan volume pekerjaan yang dikerjakan dalam satu hari atau kehadiran pekerja. Pekerjaan dilakukan kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Apabila pekerja bekerja hingga 21 (dua puluh satu) hari dan berlangsung selama 3 (tiga) bulan atau lebih maka, perjanjian berubah menjadi PKWTT. Perjanjian kerja harian lepas adalah pengecualian dari ketentuan jangka waktu PKWT dan pengusaha wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja.

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT)

PKWTT adalah perjanjian untuk pekerjaan yang dilakukan secara berulang/ berkelanjutan dan status pekerja sebagai pekerja tetap. Pekerja dapat dikenakan masa percobaan maksimal 3 (tiga) bulan dan pengusaha harus membayar upah sesuai ketentuan yang berlaku. Pekerjaan yang dilakukan adalah pengelolaan kegiatan perusahaan secara langsung dan pekerja bekerja secara penuh waktu (*full time*).

c) Perjanjian Kerja Pemborongan

Perjanjian kerja pemborongan memiliki istilah lain yang lebih dikenal yaitu *outsourcing* atau alih daya. Ketentuan *outsourcing*

terdapat dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Outsourcing is defined as the act of obtaining semi-finished products, finished products or services from an outside company if these activities were traditionally performed internally. In the previous sentence, the word "product" may be replaced by "service". The company that out sources is called "buyer" whereas the company that provides the service is known as the "vendor" (Alexandre Dolgui & Jean-Marie Proth, 2013: 6770).

Pekerjaan yang dilakukan pekerja *outsourcing* tidak berkaitan langsung dengan bisnis inti, tetapi hanya kegiatan penunjang suatu perusahaan seperti, *cleaning service*, *security/satpam*, akunting, dan lain-lain. Perjanjian kerja dibuat tertulis antara perusahaan pengguna dengan perusahaan penyalur tenaga kerja mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam pelaksanaan *outsourcing*. Pekerja *outsourcing* walaupun bekerja pada perusahaan pengguna jasa, tetapi tanggungjawab berada pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

d. Subjek Perjanjian Kerja

1) Pengertian Pekerja

Menurut Pasal 1 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Menurut Simanjuntak, tenaga kerja meliputi penduduk yang sedang mencari kerja atau belum bekerja, sedang bekerja, dan sudah bekerja. Para pencari kerja ialah seperti pelajar, mahasiswa, dan ibu rumah tangga. Mereka tidak bekerja tapi mampu secara fisik sewaktu-waktu untuk bekerja (Hardijan Rusli, 2008: 12-13).

Tenaga kerja disebut juga sebagai angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan golongan penduduk yang berusia antara 15-65

(lima belas hingga enam puluh lima) tahun. Mereka memiliki kemampuan untuk bekerja, tetapi belum tentu sedang dalam hubungan kerja. Pekerja adalah bagian dari tenaga kerja. Pasal 1 angka (3) UU Ketenagakerjaan tentang Ketenagakerjaan menyatakan, “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja. Pengertian tenaga kerja disini mencakup pekerja yang sedang terikat dalam hubungan kerja dan tenaga kerja yang tidak bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja (Hardijan Rusli, 2008 : 12-13). Sehingga pekerja adalah tenaga kerja yang sedang bekerja atau dalam hubungan kerja dan menerima upah atau imbalan lain atas pekerjaannya.

2) Pengertian Pengusaha dan Pemberi Kerja

Menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (5), pengusaha adalah:

- (1) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- (2) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- (3) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka (4) UU Ketenagakerjaan). Pengusaha dalam menjalankan perusahaannya juga berperan

sebagai pemberi kerja. Pengusaha memperkerjakan tenaga kerja dalam suatu hubungan kerja dengan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dapat disimpulkan bahwa pengusaha sekaligus pemberi kerja adalah perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang memperkerjakan orang lain untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati.

3) Pengertian Perusahaan

Definisi perusahaan dalam ketentuan Pasal 1 angka (6) UU Ketenagakerjaan yaitu:

- (1) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- (2) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adapun peraturan perundang-undangan lain yang menyatakan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba (Pasal 1 huruf b UU No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan).

Sehingga kesimpulan definisi perusahaan adalah setiap jenis usaha baik yang berbadan hukum atau tidak, dimiliki oleh perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun negara yang memperkerjakan orang lain dengan memberikan upah dengan tujuan memperoleh keuntungan.

3. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha” (Pasal 1 angka 25). Proses berakhirnya hubungan kerjasama antara perusahaan dengan tenaga kerja dapat dilakukan atas permintaan pekerja yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan yang didasarkan atas penilaiannya terhadap pekerja yang dipandang tidak bisa memberikan produktivitas yang diharapkan atau karena kondisi perusahaan yang tidak lagi memungkinkan (Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003: 305).

Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya (Imam Soepomo, 1983: 124).

Keputusan perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja harus dirundingkan terlebih dahulu dengan pekerja atau serikat pekerja. Sebab PHK tidak hanya berdampak dari segi ekonomi pekerja, tetapi juga mempengaruhi unsur psikologis dan finansial. Unsur kesejahteraan keluarga pekerja sangat bergantung terhadap penghasilan yang didapatkan dari bekerja. Oleh karena itu, PHK disepakati, maka perusahaan wajib memberikan hak pekerja dalam hal uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Apabila perundingan tidak menghasilkan persetujuan, maka perusahaan hanya dapat memutus hubungan kerja setelah mendapat penetapan dari lembaga PPHI. Selama menunggu putusan, perusahaan dan pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya. Atau perusahaan

dapat melakukan skorsing kepada pekerja dengan tetap membayarkan upah dan hak-hak lainnya. Dalam hal perusahaan tetap memutuskan hubungan kerja tanpa putusan lembaga PPHI, maka perusahaan harus tetap memperkerjakan kembali pekerja yang bersangkutan karena PHK batal demi hukum.

b. Sifat Pemutusan Hubungan Kerja

1) Pemutusan Hubungan Kerja Secara Hormat

PHK secara hormat dapat terjadi karena keinginan pekerja yang bersangkutan, masa kontrak kerja yang sudah habis, akibat keadaan ekonomi negara yang berdampak pada hasil produksi yang susah dipasarkan sehingga tidak mencapai target, kemajuan teknologi dan komputerisasi yang cenderung membutuhkan tenaga kerja baru sehingga memberhentikan pekerja lama yang kurang produktif, tenaga kerja sudah tidak mampu melakukan pekerjaan karena kondisi fisik-psikologisnya, atau karena pekerja meninggal dunia.

2) Pemutusan Hubungan Kerja Sementara

Hal ini terjadi ketika pekerja yang bersangkutan dilakukan penahanan sementara karena diduga melakukan suatu tindak pidana yang merugikan individu, kelompok, perusahaan, organisasi maupun pemerintah. Hubungan kerja dengan pekerja diputuskan sementara hingga keluarnya putusan pengadilan yang menyatakan bersalah atau tidaknya pekerja. Apabila pekerja tersebut dinyatakan bersalah, maka hubungan kerja akan diputus secara tidak hormat. Akan tetapi jika pekerja tidak terbukti melakukan tindak pidana, maka hubungan kerja dapat kembali berjalan.

3) Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tidak Hormat

PHK dengan tidak hormat sering disebut juga dengan pemecatan. Pemecatan dilakukan kepada tenaga kerja yang melakukan pelanggaran yang diatur dalam perundang-undangan

dan/atau perjanjian kerja, merugikan perusahaan, meninggalkan tugas tanpa izin, serta terlibat dalam perbuatan yang menentang pemerintah. Tindakan yang dilakukan oleh perusahaan ini untuk melindungi perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan.

c. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam literature hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis PHK, yakni PHK oleh pengusaha; PHK oleh pekerja; PHK demi hukum; dan PHK oleh Lembaga PPHI (Umar Kasim, 2004: 24-25).

1) PHK oleh Pengusaha

PHK oleh pengusaha adalah yang paling sering dikhawatirkan oleh pekerja. Sebab pengusaha memiliki kewenangan lebih dalam mengatur perusahaannya, termasuk dalam pengambilan keputusan untuk mengakhiri masa kerja seorang pekerja. Seperti kutipan berikut,

The process of dismissing someone from work is categorized in the group of disciplinary action of the office. Disciplinary actions are formal actions taken by the management against an employee who fails to comply with rules established within the organization. The employers have the legal authority in the utterance of commands and the operations of restrictions or sanctions to ensure enforcement and compliance with those rules. Normally employers expect their employees to comply with general society and managerial work rules and be away from unacceptable behaviors like fighting, stealing, drunkenness, sexual and racial discrimination, insubordination and poor performance (Alexander S. Madinda, 2014: 765).

Disebutkan bahwa proses dari memberhentikan pekerja merupakan bagian dari tindakan disipliner dari pengusaha. Tindakan disipliner adalah tindakan formal yang dilakukan oleh manajemen terhadap pekerja yang gagal mematuhi aturan yang ditetapkan. Seperti ketentuan berikut dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur beberapa alasan PHK yang boleh dilakukan oleh pengusaha:

commit to user

- a) Pekerja melakukan kesalahan berat (Pasal 158), yaitu:
- melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- b) Pekerja yang ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan karena pengaduan pengusaha, maka di-PHK sementara oleh perusahaan hingga menunggu keputusan pengadilan. Namun pengusaha dapat memutus hubungan kerja apabila karena proses perkara pidana pekerja tidak dapat bekerja selama 6 (enam) bulan. Pekerja dapat bekerja lagi jika putusan pengadilan menyatakan dirinya tidak bersalah selama kurang dari 6 (enam) bulan (Pasal 160);
- c) Pekerja melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama hingga dijatuhkan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berurutan-turut (Pasal 161);

- d) Perusahaan tidak bersedia menerima kembali pekerja karena adanya perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan (Pasal 163 ayat (2));
- e) Perusahaan tutup karena merugi secara terus menerus selama 2 tahun, keadaan *force majeure*, atau perusahaan melakukan efisiensi (Pasal 164 ayat (1) dan (3));
- f) Pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan bukti yang sah (Pasal 168 ayat (1));
- g) Pengaduan pekerja yang tidak terbukti benar terhadap pengusaha yang melakukan kesalahan kepada pihak yang berwajib (Pasal 169 ayat (3));
- h) Pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia, kemudian ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja (Pasal 61 ayat (4)).

2) PHK oleh Pekerja

Karena alasan tertentu, pekerja dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pengunduran diri dari perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan pekerja setiap saat dikehendakinya baik dengan persetujuan dari pengusaha ataupun secara sepihak tanpa persetujuan pengusaha. (Nikodemus Maringan, 2015: 4). Pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga PPHI. Berikut beberapa alasan pekerja mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan:

- a. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri tanpa adanya paksaan dan intimidasi dari pengusaha (Pasal 154 huruf b kalimat pertama);
- b. Atas kemauan pekerja untuk mengundurkan diri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung (Pasal 162 ayat (2));

- c. Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 ayat (1));
- d. Pengusaha melakukan perbuatan berikut dan mengajukan PHK ke Lembaga PPHI (Pasal 169 ayat (1)):
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja 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 untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- e. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat permanen akibat kecelakaan kerja sehingga tidak dapat bekerja setelah lebih dari 12 (dua belas) bulan (Pasal 172).

3) PHK Demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum merupakan Pemutusan Hubungan Kerja karena berakhirnya masa kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat pengusaha dan pekerja. Dalam hal ini, Pemutusan Hubungan Kerja tidak memerlukan penetapan dari lembaga PPHI.

Berikut beberapa alasan PHK akibat hukum:

- a) Perusahaan tutup akibat kerugian (Pasal 164 ayat (1));
- b) Pekerja meninggal dunia (Pasal 166);
- c) Pekerja memasuki usia pensiun (Pasal 167 (5))
- d) Berakhirnya masa PKWT pertama (Pasal 154 huruf b kalimat kedua).

4) PHK oleh Lembaga PPHI

commit to user

Lembaga PPHI adalah pengadilan negeri. Masing-masing pihak dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan alasan yang penting (*gewichtige-reden*).

Menurut Pasal 169 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, permohonan pekerja untuk Pemutusan Hubungan Kerja dapat diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan kerja apabila diakibatkan oleh pengusaha yang melakukan tindakan:

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja 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 untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

d. Alasan-Alasan yang dilarang untuk PHK

Berdasarkan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan berikut ini:

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit dengan surat keterangan dokter selama tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus;
- b. Pekerja melaksanakan kewajiban terhadap negara;
- c. Pekerja menjalankan ibadah;
- d. Pekerja menikah;
- e. Pekerja hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya kecuali telah ditentukan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota serikat pekerja atau berkegiatan di luar atau di dalam jam kerja;

- h. Pekerja mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib atas suatu tindak pidana;
- i. Adanya perbedaan paham, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja mengalami cacat tetap akibat kecelakaan kerja atau hubungan kerja yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Perusahaan yang tetap melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan tersebut harus mempekerjakan kembali pekerja karena pemutusan hubungan kerja menjadi batal demi hukum.

e. PHK tanpa izin Lembaga PPHI

Pada prinsipnya Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI, karena PHK tanpa izin adalah batal demi hukum (*null and void*) (Imam Soepomo, 2004: 26). Namun terdapat beberapa alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak memerlukan izin atau penetapan yang dimaksud yang diatur dalam Pasal 168 dan 171 UU Ketenagakerjaan yakni:

- 1) Pekerja masih dalam masa percobaan kerja;
- 2) Pekerja mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa adanya paksaan;
- 3) Pekerja mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri;
- 4) Berakhirnya masa kerja sesuai PKWT;
- 5) Pekerja mencapai batas usia pensiun;
- 6) Pekerja meninggal dunia;
- 7) Pekerja memohonkan PHK kepada PPHI dalam hal pengusaha melakukan kesalahan namun tidak terbukti;
- 8) Pekerja melakukan kesalahan berat;
- 9) Pekerja melakukan tindak pidana di luar perusahaan setelah ditahan 6 bulan atau lebih.

f. Hak-Hak Pekerja yang di-PHK

Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan tidak boleh dilakukan sewenang-wenang, melainkan ada hal-hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak (Prints Darmawan, 2000: 132). Seperti yang diamanatkan UU Ketenagakerjaan pada Pasal 156 ayat (1) bahwa Pemutusan Hubungan Kerja harus sejalan dengan kewajiban perusahaan membayar uang pesangon, uang penghargaan, atau uang penggantian hak kepada pekerja.

Menurut Umar Kasim, “keseluruhan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan terkadang juga termasuk uang penggantian hak, lazim diistilahkan oleh masyarakat awam sebagai “pesangon” saja”.

(<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5390c2f9eae8c/pesangon-bagi-korban-phk-karena-berakhirnya-proyek/>, diakses pada tanggal 29 Oktober 2020, pukul 13.58 WIB).

Alasan PHK sangat menentukan dalam hak yang harus diterima pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak, atau uang pisah. UU Ketenagakerjaan mengatur ketentuan mengenai alasan-alasan PHK yang menentukan penerimaan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 yakni pekerja mengundurkan diri secara baik-baik atas kemauan sendiri, pekerja mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja, pekerja mengundurkan diri karena mencapai usia pensiun, pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja ditahan pihak berwajib, perusahaan bangkrut atau mengalami kerugian, pekerja mangkir terus menerus, pekerja meninggal dunia, pekerja melakukan pelanggaran, perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan, dan perusahaan melakukan efisiensi.

Besaran nilai uang pesangon, uang penghargaan, dan atau uang penggantian hak dengan memperhitungkan lamanya masa kerja pekerja yang bersangkutan. Ketentuan mengenai besaran pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UU Ketenagakerjaan yang ketentuannya adalah sebagai berikut:

1) Uang Pesangon

Menurut Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan perhitungan uang pesangon adalah sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun mendapat 1 bulan upah;
- b. Masa kerja 1-2 tahun mendapat 2 bulan upah;
- c. Masa kerja 2-3 tahun mendapat 3 bulan upah;
- d. Masa kerja 3-4 tahun mendapat 4 bulan upah;
- e. Masa kerja 4-5 tahun mendapat 5 bulan upah;
- f. Masa kerja 5-6 tahun mendapat 6 bulan upah;
- g. Masa kerja 6-7 tahun mendapat 7 bulan upah;
- h. Masa kerja 7-8 tahun mendapat 8 bulan upah;
- i. Masa kerja 8 tahun atau lebih mendapat 9 bulan upah.

2) Uang Penghargaan

Ketentuan jumlah uang penghargaan masa kerja diatur dalam Pasal 156 ayat (3) yakni:

- a. Masa kerja 3-6 tahun mendapat 2 bulan upah;
- b. Masa kerja 6-9 tahun mendapat 3 bulan upah;
- c. Masa kerja 9-12 tahun mendapat 4 bulan upah;
- d. Masa kerja 12-15 tahun mendapat 5 bulan upah;
- e. Masa kerja 15-18 tahun mendapat 6 bulan upah;
- f. Masa kerja 18-21 tahun mendapat 7 bulan upah;
- g. Masa kerja 21-24 tahun mendapat 8 bulan upah;
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih mendapat 10 bulan upah.

3) Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan Pasal 156 ayat (4) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

4) Uang Pisah

Uang pisah adalah hak yang layak diterima oleh pekerja yang mengundurkan diri dari perusahaan atas kemauannya sendiri. Penghitungan uang pisah diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Namun dalam praktiknya, perusahaan tidak mengaturnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama. Menurut Sahat Sinurat, Direktur Pencegahan dan Penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial Kemnakertrans bahwa ketiadaan pengaturan uang pisah di dalam peraturan perusahaan tak otomatis menghilangkan hak buruh atas uang pisah itu. Hal ini penting diluruskan karena dalam praktik banyak uang pisah buruh yang diabaikan karena tidak diatur oleh perusahaan. (hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt543b8f000b5bf/uang-pisah-bagi-karyawan-yang-mengundurkan-diri, diakses pada tanggal 29 Oktober 2020, pukul 14.44 WIB).

4. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial

a. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja/buruh yang diakibatkan oleh perbedaan pendapat karena adanya perselisihan tentang hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan

serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka (22) UU Ketenagakerjaan). Dalam hal ini perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul akibat perbedaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak saja (Pasal 1 angka 4 UU PPHI).

UU PPHI menggantikan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Terdapat ketentuan yang dihapus dalam proses PPHI yang sebelumnya melalui lembaga PPHI, yaitu Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) di tingkat pusat dan daerah diganti dengan pengadilan khusus hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (Mila Karmila Adi, 2004: 62).

Penyelesaian melalui pengadilan disebut juga litigasi dengan menghasilkan keputusan *win-lose solution*. Putusan pengadilan memberikan kemenangan kepada salah satu pihak dan kekalahan kepada pihak yang lain. Sebelum menempuh jalur meja hijau, perselisihan diselesaikan melalui penyelesaian di luar pengadilan yang menghasilkan keputusan *win-win solution*. Dengan mengedepankan penyelesaian secara damai hingga kepentingan para pihak hingga menemui kesepakatan. Sehingga tidak ada pihak yang kalah, semua kepentingan para pihak dapat terakomodasi dengan baik (Mila Karmila Adi, 2004: 62-63).

Menurut UU PPHI, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan proses perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial. Perundingan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase adalah penyelesaian di luar pengadilan hubungan industrial yang penjelasannya sebagai berikut (Aditya Tri Wijaya dan Rahayu Subekti, 2021: 478):

- 1) Penyelesaian melalui bipartit Penyelesaian melalui bipartit merupakan penyelesaian dengan mengadakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan

pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

- 2) Penyelesaian melalui mediasi Penyelesaian melalui mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
- 3) Penyelesaian melalui konsiliasi Penyelesaian melalui konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
- 4) Penyelesaian melalui arbitrase Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1) Non-Litigasi

Perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI mengarahkan agar diselesaikan melalui perundingan terlebih dahulu karena pemerintah belum terlibat sehingga para pihak yang berselisih dapat dengan bebas menyelesaikan perselisihannya hingga menghasilkan *win-win solution*. Penyelesaian non-litigasi menunjuk pada penyelesaian perselisihan antara para pihak di luar pengadilan secara musyawarah dengan proses yang disepakati kedua pihak. Proses tersebut melalui musyawarah bipartite (dua pihak) dan/atau tripartite (tiga pihak). Seperti yang dinyatakan dalam Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bahwa,

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

Begitu pula dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI demikian, “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”. Setiap perundingan wajib dibuat risalah atau ringkasan dari perundingan bipartite yang terdapat tandatangan para pihak apabila perundingan gagal atau tidak menemui kesepakatan (Pasal 6 ayat (1) UU PPHI).

Perundingan bipartite harus diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari sejak dimulainya perundingan. Apabila dalam waktu 30 hari para pihak tidak menemui kesepakatan, maka perundingan bipartite dianggap gagal. Namun jika para pihak menemui kesepakatan harus dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan wajib melaksanakannya. Kemudian perjanjian tersebut wajib didaftarkan para pihak yang bersangkutan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah para pihak agar mendapatkan akta bukti pendaftaran yang merupakan satu kesatuan dari Perjanjian Bersama. Dalam hal salah satu pihak tidak melaksanakan hal yang diperjanjikan, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial. (Pasal 7 UU PPHI).

Penyelesaian tripartite melalui proses mediasi, konsiliasi hingga arbitrase sesuai tata cara pelaksanaan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan dalam hal ini adalah UU PPHI dari pasal 8 hingga 54. Penyelesaian non-litigasi atau penyelesaian di luar pengadilan disebut juga *Alternative Dispute Resolution* (ADR) yang diimplementasikan menjadi *negotiation*, *mediation*, *conciliation*, dan *arbitration*. Mekanisme tersebut sama dengan PPHI dalam peraturan perundang-undangan (Fuqoha, 2020: 121).

Kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan secara non-litigasi dapat tercapai apabila para pihak dalam perundingan dalam posisi yang sejajar. Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan,

maka perselisihan dapat diajukan kepada pihak pengadilan dengan campur tangan pemerintah sebagai pihak ketiga (Mila Karmila Adi, 2004: 63).

2) Litigasi

PPHI secara litigasi adalah melalui pengadilan khusus yaitu Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum (Pasal 55 UU PPHI). PPHI melalui Pengadilan Hubungan Industrial ditempuh setelah para pihak tidak mencapai kesepakatan dalam penyelesaian secara non-litigasi. Pengadilan Hubungan Industrial memiliki tugas dan wewenang untuk memeriksa dan memutus perselisihan hak dan perselisihan hubungan kerja pada tingkat pertama serta perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan pada tingkat pertama dan terakhir (Pasal 56 UU PPHI).

Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk pada Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota pada setiap Ibukota Provinsi yang meliputi daerah hukum provinsi yang bersangkutan. Proses beracara menggunakan Hukum Acara Perdata sebagaimana yang berlaku pada lingkungan Peradilan Umum dan para pihak tidak dikenakan biaya apapun untuk perkara yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) (Pasal 57-59 UU PPHI).

Pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Gugatan dapat diajukan secara kolektif oleh lebih dari satu penggugat dengan memberikan surat kuasa khusus. Penggugat dapat mencabut gugatan sebelum tergugat menyampaikan jawabannya, apabila tergugat telah menyampaikan jawabannya maka penggugat hanya dapat mencabut gugatan dengan persetujuan tergugat (Pasal 83-85 UU PPHI).

Pemeriksaan perkara dapat dilakukan dengan acara cepat atau acara biasa bergantung pada mendesak atau tidaknya kepentingan para pihak yang disimpulkan dari alasan permohonan dari yang berkepentingan. Para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan permohonan ke pengadilan untuk pemeriksaan sengketa agar dipercepat. Pemeriksaan acara cepat wajib diselesaikan dalam waktu paling lama 50 (lima puluh) hari kerja sejak sidang pertama (Mila Karmila Adi, 2004: 67).

Dalam hal keputusan yang dihasilkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial tidak memuaskan salah satu pihak, putusan tidak dapat diupayakan hukum Banding ke Pengadilan Tinggi karena Pengadilan Hubungan Industrial merupakan peradilan khusus. Upaya hukum yang dapat diajukan adalah Kasasi ke Mahkamah Agung terhadap putusan perkara tentang perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja saja. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Kasasi paling lambat dilakukan selama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penerimaan permohonan kasasi (Mila Karmila Adi, 2004: 67-68).

5. Tinjauan Umum Teori Penegakan Hukum

UU Ketenagakerjaan dibentuk sebagai peran pemerintah dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh terutama bagi tenaga kerja Indonesia dan keluarganya. Berbagai peraturan perundang-undangan di bawahnya hingga tingkat daerah telah dibentuk yang secara tersirat memaknai pentingnya peran peraturan perundang-undangan dalam melindungi kepentingan pekerja. Sehingga sangat diperlukan upaya untuk melaksanakan peraturan perundang-undangan agar tegaknya hukum.

Soerjono Soekanto berpendapat bahwa, penegakan hukum adalah kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah, pandangan-pandangan yang mantap dan menegajawantahkannya dalam sikap, tindak sebagai serangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk

menciptakan kedamaian pergaulan hidup (Soerjono Soekanto, 1983: 2). Pandangan tersebut menegaskan bahwa tujuan penegakan hukum ialah agar terciptanya kedamaian dalam hidup bermasyarakat. Dalam proses penyelarasan nilai-nilai yang diyakini masyarakat ditemukan pula kenyataan bahwa adanya ketidaklarasan atau ketidakserasian.

Pada dasarnya, penegakan hukum ialah pengupayaan untuk menegakkan norma hukum sebagai pedoman bertingkah-laku secara konsisten dalam hubungan hukum di kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Hal ini berarti penegakan hukum dapat dilakukan oleh siapapun yang menjadi subjek dalam hubungan hukum yang melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu harus selalu mendasarkannya dengan norma atau aturan hukum yang berlaku. Ini dapat diartikan penegakan hukum sebagai usaha untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sesuai yang diatur di dalam hubungan hukum antar subjek hukum. Penegakan hukum dalam arti luas berkaitan erat dengan upaya tercapainya tujuan hukum yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Sedangkan dalam arti sempit hanya kepastian hukum, yakni penegakan peraturan tertulis saja (Tonny Rompis, 2015: 171-172).

Tujuan hukum tersebut merupakan unsur yang harus diperhatikan dalam penegakan hukum. Berikut penjelasan 3 unsur penting dalam penegakan hukum menurut Sudikno Mertokusumo:

a. Kepastian Hukum

Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan. Setiap orang menginginkan dapat ditegakkan hukum terhadap setiap peristiwa konkrit yang terjadi. Bagaimana hukumnya, itulah yang harus diberlakukan pada setiap peristiwa yang terjadi. Jadi pada dasarnya tidak ada penyimpangan. Bagaimanapun juga hukum harus ditegakkan, hingga timbul perumpamaan “meskipun besok hari kiamat, hukum harus tetap ditegakkan”. Inilah yang diinginkan sebagai kepastian hukum. Dengan

commit to user

adanya kepastian hukum, ketertiban dalam masyarakat tercapai (Priyo Handoko SS, 2020: 58).

b. Kemanfaatan

Penegakan hukum juga harus memperhatikan sisi kemanfaatan serta kegunaannya bagi masyarakat. Sebab hukum dibuat untuk memenuhi kepentingan masyarakat itu sendiri. Jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan timbul keresahan di dalam masyarakat. Oleh karena itu pelaksanaan penegakan hukum harus memberikan manfaat kepada masyarakat dan sebisa mungkin tidak merugikan masyarakat yang berujung menimbulkan keresahan di masyarakat (Titik Triwulan Tutik, 2010: 260).

c. Keadilan

Bahwa dalam penegakan hukum harus dengan keadilan. Keadilan menurut Aristoteles adalah memberikan setiap orang apa yang menjadi haknya, *fiat Justitia bereat mundus*. Keadilan dibagi menjadi dua yaitu, keadilan distributive adalah keadilan berdasarkan jasa yang diberikan dan keadilan korektif yaitu keadilan berdasarkan persamaan hak tanpa melihat jasa yang diberikan (Subhan Amin, 2019: 6).

Dalam proses penegakan hukum membutuhkan peran serta berbagai pihak yang dapat mendukung tercapainya tujuan hukum. Namun hal-hal tersebut juga dapat menjadi hambatan dalam penegakan hukum. Berikut adalah faktor-faktor yang menghambat penegakan hukum menurut Soerjono Soekanto yang dipaparkan dalam bukunya yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum”:

a. Faktor Undang-Undang

Faktor Undang-Undang berarti peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh Penguasa pusat maupun daerah. Hukum yang akan memberikan pengaruh positif pada masyarakat harus memenuhi beberapa asas peraturan

perundang-undangan, antara lain tidak berlaku surut; undang-undang yang dibuat oleh penguasa yang lebih tinggi mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula; undang-undang yang bersifat khusus menyampingkan undang-undang yang bersifat umum; undang-undang yang berlaku belakangan, membatalkan undang-undang yang berlaku terdahulu. Pengabaian terhadap asas-asas ini dapat menimbulkan gangguan pada penegakan hukum. Selain itu, belum adanya peraturan pelaksana dan ketidakjelasan arti kata-kata dalam UU juga dapat menghambat penegakan hukum karena, penggunaan kata yang artinya dapat ditafsirkan secara luas (Soerjono Soekanto, 2013: 11-18).

b. Faktor Penegak Hukum

Penegak hukum yakni para pihak yang secara langsung maupun tidak langsung berkecimpung dalam bidang penegakan hukum. Ada beberapa halangan yang biasanya dijumpai oleh penegak hukum dalam rangka menegakkan hukum yaitu kurangnya kemampuan adaptasi, kurang aspiratif, kurang berfikir mengarah ke masa depan, materialistis, kurang inovatif. Halangan-halangan tersebut dapat diatasi dengan membiasakan diri bersikap terbuka, fleksibel, peka, berilmu, sistematis, percaya diri, optimis, penuh perhitungan, tidak gagap teknologi, menghormati diri sendiri dan orang lain (Soerjono Soekanto, 2013: 34-36).

c. Faktor Sarana atau Fasilitas

Sarana atau fasilitas tersebut yaitu terdiri dari, sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, dan keuangan atau finansial yang cukup (Soerjono Soekanto, 2013: 37-44).

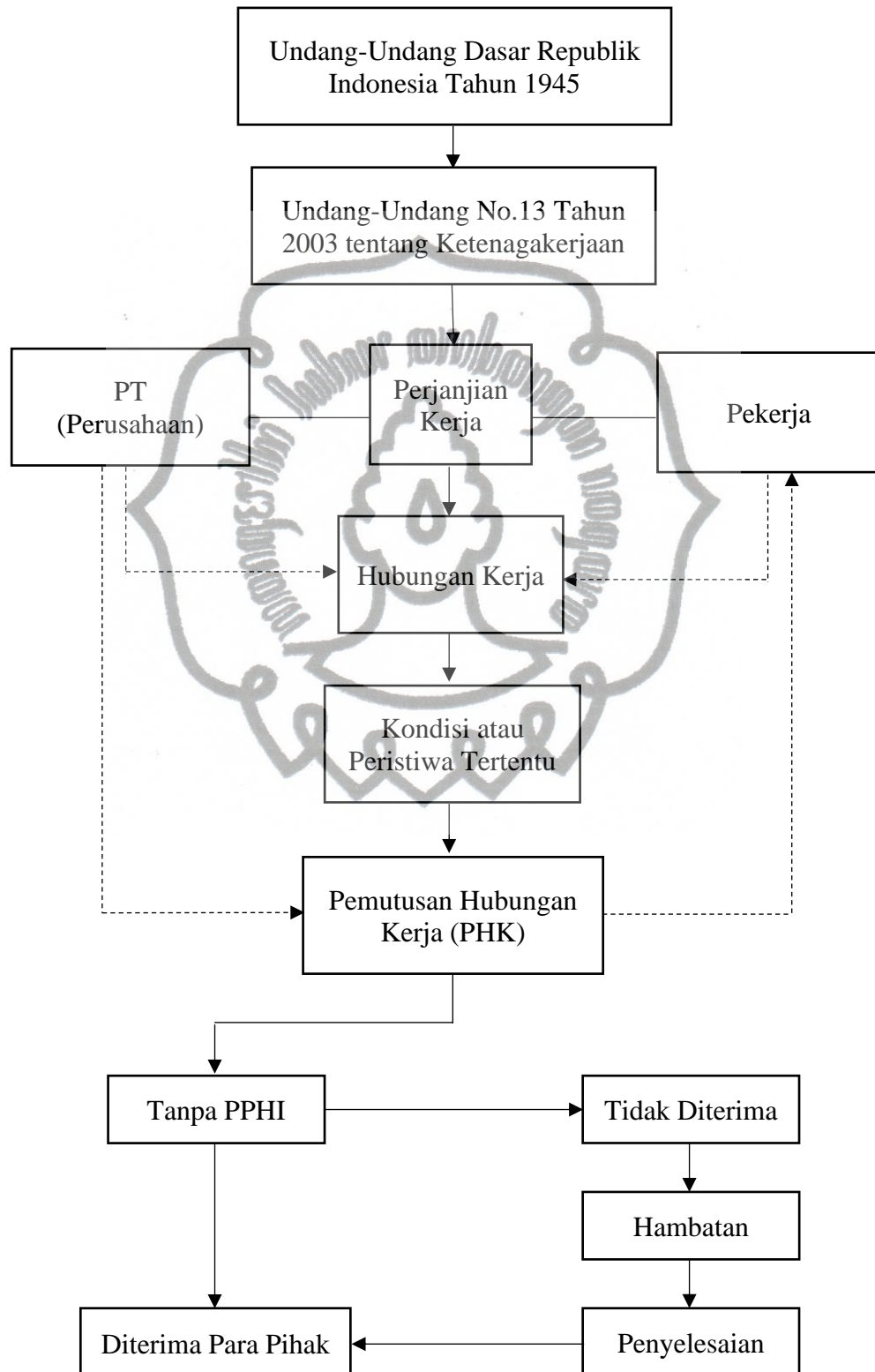
d. Faktor Masyarakat

Masyarakat tersebut adalah lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. Penerimaan masyarakat

terhadap hukum diyakini sebagai kunci dari kedamaian. Biasanya masyarakat Indonesia mengartikan hukum dan bahkan mengidentifikasikannya dengan penegak hukum atau hukum positif tertulis. Hambatan lain akibat anggapan tersebut adalah segi penerapan hukum yang ditafsirkan terlalu luas atau terlalu sempit dan timbulnya ketertinggalan dalam penelaahan perundang-undangan yang dapat ditangani dengan diskresi (Soerjono Soekanto, 2013: 54-55).

e. Faktor Kebudayaan

Faktor kebudayaan mirip dengan faktor masyarakat, tetapi dalam faktor kebudayaan lebih ditegaskan tentang masalah sistem nilai yang hidup di masyarakat. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup (Soerjono Soekanto, 2013: 59). Faktor masyarakat mengatakan bahwa tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum masih rendah. Diketahui karena terdapat budaya kompromistis sering terjadi dalam masyarakat Indonesia. Realitanya, akan menjadi kecenderungan budaya masyarakat untuk meloloskan diri dari hukum yang berlaku. (<https://business-law.binus.ac.id/2018/12/26/penegakan-hukum-masalahnya-apa/>, diakses pada tanggal 27 November 2020, pukul 18.47 WIB).

B. Kerangka Pemikiran*commit to user*

Penjelasan Kerangka Pemikiran:

Dalam penelitian hukum ini penulis membahas mengenai pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. "I" Klaten. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, perusahaan "PT. "I" Klaten dalam menjalankan kegiatan usahanya menjalin hubungan kerja dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang memuat segala peraturan dan ketentuan termasuk tentang hak dan kewajiban para pihak yaitu pengusaha dan pekerja. Semasa menjalani hubungan kerja, dimungkinkan terjadi suatu kondisi atau peristiwa-peristiwa yang diatur ketentuannya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi alasan pekerja dapat mengalami pemutusan hubungan kerja. Pengusaha melalui perusahaan dengan alasan pekerja memenuhi atau melanggar ketentuan Undang-Undang hingga pengusaha dapat memutuskan untuk melakukan PHK, maka pekerja yang bersangkutan dipanggil pengusaha.

Proses pelaksanaan PHK pada PT. "I" Klaten tanpa melalui lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) karena mengutamakan musyawarah para pihak atau perundingan bipartite hingga dapat keputusan mufakat yang diterima para pihak. Apabila salah satu atau kedua belah pihak tidak menerima keputusan PHK karena ada hak dan kewajiban yang tidak terpenuhi, maka dalam hal ini diidentifikasi terdapat hambatan atau masalah yang mengganggu proses penyelesaian PHK agar sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang. Kemudian para pihak dapat menyelesaikan proses PHK dengan kembali berunding dengan perusahaan atau dengan bantuan pihak ketiga. Hingga akhirnya diperoleh keputusan yang dapat diterima oleh para pihak yang berkepentingan.