

BAB II

MASALAH HUKUM DAN TINJAUAN TEORITIK

A. Masalah Hukum

Dari latar belakang pemilihan kasus dan kasus posisi yang telah diterangkan di Bab I, Penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah menentukan gugatan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial agar tepat sasaran supaya tidak menjadi gugatan tidak di terima *NIET ONT VAN KELIJK VER KLAARD* (NO)?

2. Bagaimanakah seharusnya prosedur Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat yang dilakukan pekerja?

B. Tinjauan Teoritik

1. Pengertian hukum ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan keseluruhan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Peraturan tertulis yang mengatur ketenagakerjaan antara lain undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, dan peraturan daerah. Sedangkan peraturan tidak tertulis antara lain adat kebiasaan, yurisprudeni, peraturan kerja,

kesepakatan kerja bersama, keputusan-keputusan pejabat-pejabat dan badan-badan pemerintah.⁷

Ada pula pendapat dari beberapa ahli hukum mengenai hukum ketenagakerjaan yaitu :⁸

1. Menurut Soetiksno :

Hukum Ketenagakerjaan merupakan keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan dibawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut.

2. Menurut Prof. Iman Seopomo, S.H :

Himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

3. Menurut Molenaar

Hukum Ketenagakerjaan ialah bagian dari hukum yang berlaku disuatu Negara, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha.

⁷⁾ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm.13.

⁸⁾ M. Liga Suryadana & Iwan Shidarta, *Manajemen Sumber Daya Manusia Industri*, Diandra Kreatif, Yogyakarta, 2019, hlm.43.

4. Menurut NEH Van Asveld

Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang bersangkutan dengan pekerjaan didalam hubungan kerja dan diluar hubungan kerja

5. Menurut Abdul Khakim merumuskan pengertian Hukum

Ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki yaitu :⁹

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan,keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Menurutnya Hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa Hukum Ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan :

1. Swapekerja
2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan
3. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan.

⁹⁾ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2003, hlm.5.

Adapun pengertian hukum perburuhan yaitu segala hal yang berkaitan dengan persoalan kerja upahan dan kerja tersebut atas perintah orang lain yang disebut majikan/pengusaha¹⁰. Maka hukum perburuhan setidaknya mengandung unsur :

1. Himpunan peraturan (baik tertulis maupun tidak tertulis).
2. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa.
3. Seseorang bekerja pada orang lain.
4. 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 didalam hubungan kerja, sedangkan cakupan hukum ketenagakerjaan tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi baik sebelum, selama, atau sesudah hubungan kerja.¹¹

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.

¹⁰⁾ Agusmidah, *Dinamika hukum ketenagakerjaan*, USU Press, Medan, 2010, hlm. 4.

¹¹⁾ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2010, hlm. 35.

Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut, menurut Lalu Husni menyatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah semua pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja dan sesudah hubungan kerja.¹²

Tujuan diadakan hukum ketenagakerjaan adalah :¹³

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

2. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu. Yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja buruh dan pengusaha (Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)

¹²⁾ *ibid*, hlm.35.

¹³⁾ Elvira Rahayu, "Hukum Ketenagakerjaan", <https://Elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law>, 9 September 2019, 21.45.

Berakhirnya hubungan kerja bagi buruh/pekerja berarti hilangnya mata pencaharian mereka, dan ini merupakan awal bagi segala kesengsaraan. Secara teoritis pemutusan hubungan kerja dapat diajukan oleh buruh namun, dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja sering dilakukan oleh majikan terhadap buruhnya. Sedangkan bagi majikan yang memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya, tidak terlalu menderita sebagaimana buruh menderita, karena ia dapat mencari pengganti buruh/pekerja yang di PHKnya. Oleh karena itu PHK tidak boleh dilakukan secara semena-mena, melainkan harus ada aturan mainnya.¹⁴

3. Pihak-pihak dalam hukum ketenagakerjaan

A. Pekerja/buruh dan pengusaha/majikan

Mereka yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan biasanya disebut buruh/pekerja (dalam arti yang seluas-luasnya) dan pengusaha/majikan. Pengertian pekerja/buruh ternyata sangat luas, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (pasal 1 angka 3 UU No.23/2003). Namun demikian, ada pekerjaan yang dikerjakan sendiri untuk kepentingan sendiri, seperti misalnya dokter yang membuka praktek partikelir, seorang pengacara, seorang penjual sate di gerobaknya sendiri, atau seorang petani yang mengerjakan sendiri sawahnya

¹⁴⁾ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenagakerja Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm.96.

adalah mereka yang sering di sebut sebagai pekerja bebas kita kenal juga istilah karyawan, yang ditunjukkan untuk orang-orang yang melakukan karya atas pekerjaan. Untuk itu kita kenali istilah karyawan-buruh, karyawan-pengusaha, dan sebagainya.¹⁵

Di zaman penjajahan dulu, istilah buruh disamaartikan dengan orang-orang yang mengerjakan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain sebagainya, yang di dunia barat sering disebut "*blue collar workers*" sebagai kata lawan dari mereka yang melakukan pekerjaan "halus", seperti klerk, komis, dan sebagainya yang sering disebut sebagai pegawai atau employees dan disebut "*white collar workers*". Employees di Negara barat ditujukan untuk orang yang diperkejakan oleh orang lain (*emloyeer, werknemer/wergever, atau arbednehmer/arbeidgeber*).

Dalam undang-undang semula yang diatur hanya mereka yang tergolong *blue collar workers* (pekerja yang berkerah/berseragam biru), sedangkan mereka yang tergolong *white collar workers* baru masuk dalam hukum ketenagakerjaan. Dilihat misalnya KUHPperdata III Bab 6 Bagian 4 hanya mengatur soal pelayan (*dienstboden*) dan tukang (*werklieden*). Baru pada tanggal 1 Januari 1972 KUHPperdata dalam buku III Bab 7A mengatur soal-soal bagi semua buruh, baik kasar maupun halus.¹⁶

¹⁵⁾ *ibid*, hlm.26.

¹⁶⁾ *ibid*, hlm.27.

Istilah tenaga kerja juga sangat luas, pengertian tenaga kerja yang menurut Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah :

Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah tenaga kerja digunakan baik diluar maupun didalam hubungan kerja, sedangkan pekerja khusus didalam hubungan kerja. Berarti setiap pekerja sudah pasti tenaga kerja, tetapi setiap tenaga kerja belum tentu pekerja.¹⁷

Dalam Undang-Undang No.13/2003 dibedakan antara tenaga kerja dengan pekerja/buruh. Tenaga kerja adalah mereka yang potensial untuk bekerja, berarti bahwa mereka bisa saja belum bekerja. Sedangkan pekerja/buruh adalah potensi yang sudah terikat hubungan pekerjaan dengan pengusaha dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian timbulnya perbedaan antara blue collar workers dengan white collar workers, dapat dihindarkan. Walaupun banyak pengertian, tentang siapa itu buruh, namun pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa buruh itu adalah seorang yang menjalankan pekerjaan untuk orang lain atau badan dalam hubungan kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁸

¹⁷⁾ Hanafi Arief, *Pengantar Hukum Indonesia Dalam Tataran Historis*, PT LKiS Pelangi Aksara, Yogyakarta, 2016, hlm. 179.

¹⁸⁾ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *loc. cit.*

B. Pengusaha/majikan

Dalam perundangan Indonesia yang baru, istilah majikan digantikan dengan istilah pengusaha. Istilah majikan dikenal karena sebelumnya (UU No. 25/1997) menggunakan istilah majikan. Istilah pengusaha secara umum menunjukkan beberapa kelompok sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 (5) UU No.13/2003, juga pasal 1 angka 6 UU No.2/2004 , dan pada pasal 1 angka 7 UU NO. 21/2000.

Pasal 1 angka 5 UU No. 13/2003

Pengusaha adalah :

- a. Orang persorangan persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang persorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang persorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Pasal 1 angka 6 UU No. 2/2004

Pengusaha adalah :

- a. Orang persorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang persorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang persorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar negeri.

Pasal 1 angka 7 UU No. 21/2000

- a. Orang persorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri.
- b. Orang persorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang persorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berda di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengusaha UU No. 13/2003 juga menyebutkan adanya *pemberi kerja*, yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (pasal 1 angka 4). Pengaturan mengenai pemberi kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat digolongkan sebagai pengusaha, khususnya bagi pekerja di sektor informal.

UU No.13/2003 pada pasal 1 ayat 6

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha—usaha yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

C. Organisasi Buruh

Menurut pasal 26 E ayat (3) UUD 1945 mengatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan, dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum, merupakan hak setiap warga Negara. Dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, mereka berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

Serikat pekerja/buruh merupakan syarat untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Berdasarkan pasal 1 ayat (8) UU No. 2004 memberikan arti pada serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar , yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Serikat pekerja/buruh didirikan oleh para pekerja/buruh disuatu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Kehadirannya bertujuan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan para pekerja/buruh, sehingga tidak diperlakukan sewenang-

wenang oleh pihak pengusaha. Ini semua tergantung pada kesadaran diri para pekerja/buruh untuk mengorganisasikan dirinya.

Pasal 104 UU No.13/2003

1. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
2. Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi, termasuk dana mogok.
3. Besarnya dan tatacara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Pasal 5 UU No.21/2000

1. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
2. Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja.

Pasal 1 angka 17 UU No.13/2003

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

Pasal 1 angka 17 UU No.13/2003 juncto Pasal 1 ayat (8) UU No.2/2004

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

Pasal 1 angka 1 UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh

Memberikan pengertian sama dengan apa yang tertuang dalam pasal 1 angka 17 UU No.13/2003 dengan memberikan pengertian tentang serikat pekerja/serikat buruh didalam perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh diluar perusahaan. Organisasi buruh/pekerja pada dasarnya adalah alat utama bagi buruh untuk melindungi dan memperjuangkan kedudukan yang baik. bahkan di Amerika Serikat, Inggris, Jerman, Perancis dan juga di Negara-negara di Asia, organisasi buruh merupakan satu-satunya alat perjuangan bagi perbaikan nasib buruh. Organisasi pekerja/buruh mempunyai sifat: ¹⁹

- a. Mandiri, yakni dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi dan ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain diluar organisasi, dari unsur manapun termasuk dari unsur pemerintah, pengusaha, dan unsur partai politik.
- b. Demokratis, yakni dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.
- c. Bebas, yakni bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajiban organisasi tidak dibawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain, termasuk unsur pemerintah, penguasa dan unsur partai politik.

¹⁹⁾ *ibid*,hlm.31.

- d. Bertanggung jawab, yakni dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya memperhatikan kepentingan anggota, masyarakat, bangsa dan Negara.

D. Organisasi Pengusaha

Fungsi Organisasi Pengusaha Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Fungsi ini mencerminkan bahwa pemerintah dan legislative cenderung lebih berpihak pada buruh sehingga bahkan dalam fungsi organisasi pengusaha pun, salah satunya berorientasi pada kesejahteraan pekerja/buruh, ketimbang kesejahteraan pengusaha. Hal ini wajar mengingat pengusaha diasumsikan telah sejahtera dibandingkan dengan buruh. Sementara buruh memiliki kesejahteraan yang relatif terbatas sesuai tugas dan keahliannya, seorang pengusaha dapat memiliki kesejahteraan yang relatif tidak terbatas sejauh kemampuan bisnisnya menjangkau pasar yang dapat terus tumbuh seiring beertumbuhnya populasi.²⁰

Terdapat dua macam organisasi pengusaha di Indonesia menurut Lalu Husni yaitu :²¹

²⁰⁾ Fahmi Idris, *Dinamika Hubungan Industrial*, CV BUDI UTAMA, Yogyakarta, 2018, hlm.167.

²¹⁾ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, op.cit., hlm.54.

1. KADIN

Kamar Dagang Industri (KADIN) adalah wadah bagi pengusaha Indonesia bergerak dalam bidang ketenagakerjaan. Untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan maka pemerintah melalui Undang-Undang No. 49 Tahun 1973 membentuk KADIN.

2. APINDO

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. APINDO adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerjasama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja, serta lahir atas dasar peran dan tanggung jawabnya dalam pembangunan nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

Pasal 105 UU No.13/2003 diisyaratkan adanya organisasi pengusaha :

1. Setiap pengusaha berhak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
2. Ketentuan mengenai organisasi perusahaan diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

E. Pemerintah

Peran pemerintah dalam Ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dengan tetap memperhatikan kepentingan

pengusaha dan kelangsungan hidup usaha antara lain dengan berbagai ketentuan dan peraturan yaitu :

1. Undang-undang No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
2. Undang-undang No.14 Tahun 1969 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.
3. Undang-undang No.3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.
4. Undang-undang No.1 Tahun 1951 tentang Kerja.
5. Undang-undang No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
6. Undang-undang No.21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan.
7. Undang-undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
8. Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
9. Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

Atas dasar itu, pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban kepada para pihak.²²

F. Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Semua bentuk perundang-undangan untuk melindungi buruh tidak akan berarti, bila pelaksanaannya tidak diawasi oleh sekelompok ahli yang dapat melakukan pengawasan dengan melakukan kunjungan tiba-tiba, dalam melakukan pengawasan.²³

Pasal 176 UU No.13/2003

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. *Penjelasan* : Yang dimaksud dengan independen dalam pasal ini adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan berada pada pemerintahan provinsi dan pemerintahan kabupaten/kota wajib menyapaikan laporan pelaksanaan

²²⁾ AhmadJay, “Bagaimana Peran Pemerintah dalam Ketenagakerjaan?”, <https://www.dictio.id/t/bagaimana-peran-pemerintah-dalam-ketenagakerjaan/5220>, 9 September 2019, 23.00.

²³⁾ Koesparmono irsan dan armansyah, *op.cit.*, hlm.45.

pengawasan ketenagakerjaan kepada menteri. Tata cara penyampaian laporan ditetapkan dengan keputusan menteri.²⁴

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan cara :

- a. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan-ketentuan dalam perundang-undangan dilaksanakan dan jika tidak demikian, maka harus diambil tindakan-tindakan yang wajar dan tegas untuk menjamin pelaksanaannya;
- b. Membantu baik buruh maupun pimpinan perusahaan dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknis dan nasihat-nasihat yang mereka perlukan agar mereka menyelami yang dimintakan oleh peraturan dan bagaimana melaksanakannya;
- c. Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang diperlukan untuk menyusun perundang-undangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan pemerintah.

4. Alasan-alasan pemutusan hubungan kerja

Baik pengusaha maupun pekerja mempunyai hak yang sama untuk melakukan PHK. PHK yang dilakukan oleh pekerja umumnya tidak terlalu banyak dipersoalkan. Yang paling banyak disorot adalah PHK yang dilakukan oleh pengusaha.²⁵

²⁴⁾ *ibid*, hlm. 45-46.

²⁵⁾ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visi Media, Tangerang, 2007, hlm. 29.

A. PHK oleh Pengusaha

Pengusaha berhak untuk melakukan PHK terhadap pekerja apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan telah dilakukan. Untuk melakukan PHK juga harus melalui prosedur dan disertai alasan-alasan yang kuat. PHK yang dilakukan pengusaha disebabkan oleh banyak faktor.²⁶

1. PHK Karena Pelanggaran/Kesalahan Berat

Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan ;
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau uang milik perusahaan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- 6) Membujuk teman sekerja atau melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- 8) Dengan ceroboh atau dengan sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

²⁶⁾ *ibid*, hlm.29.

- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat tersebut harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Ada pengakuan dari pekerja atau 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.

Untuk pekerja yang tugas dan fungsinya mewakili perusahaan secara langsung bila di PHK karena alasan melakukan pelanggaran berat dapat memperoleh uang penggantian hak. Sedangkan untuk pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung selain uang penggantian hak juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja/ PP / PKB.²⁷

Dalam pasal 159 Undang-undang ketenagakerjaan mengatur tentang PHK dengan alasan pekerja telah melakukan pelanggaran berat tersebut dapat ditolak oleh pekerja dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Catatan kedua rumusan pasal tersebut pasal 158 dan 159 Undang-undang ketenagakerjaan oleh Mahkamah Konstitusi dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 sehingga tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

²⁷⁾ *ibid*, hlm.30.

2. PHK Karena Pekerja Dijerat Pidana

Pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena yang bersangkutan dalam proses perkara pidana. Namun, ada syarat yang harus dipenuhi untuk PHK dengan alasan tersebut.

Syaratnya adalah :

- a. Bila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan, dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja bersangkutan.
- b. Bila pengadilan memutuskan perkara sebelum enam bulan dan pekerja bersangkutan dinyatakan bersalah maka pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja bersangkutan tanpa harus mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Hak pekerja yang ter-PHK karena dijerat pidana tersebut mendapat uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan. (Pasal 160 (7) UUKK).

3. PHK Karena Ditahan Pihak yang Berwajib

Sesuai dengan pasal 159 UUKK, dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
- b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
- c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
- d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

Bantuan tersebut diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak berwajib. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan terakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib memperkerjakan pekerja/buruh kembali. Dalam hal pengadilan 6 (enam) bulan terakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja,

uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak. (Pasal 160 (2,3,4,5,6,7) UUKK).

4. PHK Karena Mangkir

Alasan lain bagi pengusaha untuk mem-PHK pekerja adalah mangkirnya pekerja selama lima hari berturut-turut. Namun ada kewajiban pengusaha selama kurun waktu tersebut untuk memanggil pekerja tersebut dua kali secara tertulis dan pekerja tersebut tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah. Namun, bila pada hari pertama pekerja masuk kerja dan langsung menyerahkan surat keterangan yang sah yang menjelaskan alasan mengapa ia tidak masuk kerja, maka pengusaha tidak dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan PHK.

5. PHK karena Pekerja Melakukan Pelanggaran Disiplin

Pengusaha dapat pula melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Namun pekerja yang bersangkutan berhak mendapat uang pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

6. PHK karena Perusahaan Jatuh Pailit

Bila perusahaan pailit maka pengusaha dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan untuk mem-PHK pekerja dengan syarat setiap pekerja yang di-PHK diberikan pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

7. PHK karena Perusahaan Tutup, karena Merugi Atau Karena alasan *Force Majeure*

Pengusaha yang mem-PHK pekerja karena alasan-alasan ini wajib memberikn uang pesangon sebesar satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.

8. PHK karena Perubahan Status, Penggabungan Peleburan Atau Perubahan kepemilikan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.

Bila terjadi perubahan status perusahaan dengan alasan-alasan tersebut, maka pekerja berhak untuk mengakhiri hubungan kerja dan hal tersebut bukan dianggap sebagai pengunduran diri biasa. Dan karena itu pengusaha wajib memberikan uang pesangon sebesar satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.

9. PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.

Apabila setelah perubahan status tersebut ternyata pengusaha justru tidak mau melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja sebelum perusahaan berubah status maka PHK semacam ini disamakandengan PHK karena perampingan. Untuk itu pengusaha wajib memberikan uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.

10. PHK karena perusahaan tutup atau pengurangan tenaga kerja (efesiensi) bukan karena merugi atau alasan memaksa.

Pengusaha berhak untuk mem-PHK-kan pekerjanya dengan alasan efisiensi atau perampingan organisasi perusahaan. Pengusaha yang mem-PHK pekerja dengan alasan ini wajib memberikan uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.

11. PHK karena pekerja sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja melebihi 12 bulan.

Apabila pengusaha mem-PHK pekerja yang sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat bekerja melebihi 2 bulan, maka ia berhak mendapat uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dua kali ketentuan dan uang penggantian hak.

B. PHK oleh Pekerja

Dalam praktek sesungguhnya bukan hanya pengusaha yang dapat mengakhiri hubungan kerja. Dari segi kompensasi, PHK yang dilakukan pekerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu PHK dengan mendapatkan kompensasi dan PHK tanpa kompensasi. PHK oleh pekerja yang dapat memperoleh kompensasi pengakhiran hubungan kerja tersebut sesuai prosedur yang ditetapkan UUKK, perjanjian kerja, PP atau PKB.

1. Pengusaha wajib memberikan pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak kepada pekerja yang melakukan PHK apabila permohonan PHK tersebut dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Alasan-alasan yang dapat diajukan oleh

pekerja untuk PHK tersebut adalah bila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- 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 sesuai yang disepakati selama tiga bulan berturut-turut
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja
- e. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- g. PHK karena pekerja mengundurkan diri dan pengunduran tersebut, disebabkan karena pekerja menderita sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melebihi 12 bulan berturut-turut dengan mendapatkan uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dua kali ketentuan dan uang penggantian hak satu kali ketentuan (pasal 172 UUKK)

Bila pengusaha ternyata tidak melakukan tindakan sebagaimana yang diajukan oleh pekerja maka pengusaha dapat mem-PHK pekerja bersangkutan

tanpa penetapan Pengadilan Hubungan Industrial dan juga kepada pekerja bersangkutan tidak diberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja (pasal 169 ayat (8) UUKK)

2. PHK karena pekerja mengundurkan diri

Kepada pekerja yang mengundurkan diri dapat memperoleh kompensasi PHK berupa uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Untuk mendapatkan hak tersebut maka pekerja bersangkutan wajib menyampaikan permohonan PHK secara tertulis kepada pengusaha satu bulan sebelum ia mengundurkan diri.

C. PHK karena kehendak pengusaha dan pekerja

Ada beberapa jenis PHK yang terjadi bukan atas kehendak pengusaha atau pekerja tetapi semata-mata karena keadaan, ketentuan perundang-undangan, atau karena telah disepakati dalam perjanjian kerja.

1. PHK karena Pekerja Meninggal dunia

Jika seseorang pekerja meninggal dunia, hubungan kerja putus dengan sendirinya dan ahli waris berhak mendapat uang kompensasi berupa uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. (pasal 166 UUKK).

2. PHK karena pekerja memasuki masa pensiun

PHK dapat terjadi juga karena pekerja memasuki masa pensiun. Ada beberapa hal yang harus di perhatikan yaitu :

- a. Apabila pekerja bersangkutan memasuki masa pensiun dan pengusaha telah mengikut sertakan pekerja tersebut pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja tidak berhak mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan. Namun, bila ternyata uang dari program pensiun tersebut lebih kecil daripada jumlah uang pesangon dua kali ketentuan dan uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan maka selisihnya (kekurangannya) dibayar oleh pengusaha (pasal 167 ayat (1) (2) UUKK)
- b. PHK terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun dan pengusaha telah mengikut sertakan pekerja dalam program pensiun yang iurannya dibayar oleh pengusaha dan pekerja, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, PP, PKB (pasal 167 ayat (3) UUKK)
- c. PHK terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun dan pengusaha tidak mengikut sertakan pekerja yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun, pengusaha wajib memberikan kepada pekerja uang pesangon sebesar dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan (pasal 167 ayat (5) dan (6) UUKK)

3. PHK karena berakhirnya kontrak

PHK yang terjadi karena berakhirnya kontrak untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT) maka pekerja tidak berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Begitupun PHK terhadap pekerja PKWTT dalam masa percobaan tidak berhak mendapat uang kompensasi PHK.

D. PHK tanpa perlu penetapan

Sebagaimana telah disinggung di muka bahwa walaupun kepada setiap pekerja dilindungi agar tidak di PHK tanpa penetapan Pengadilan Hubungan Industrial namun untuk alasan-alasan tertentu pengusaha dapat mem-PHK pekerja tanpa perlu menunggu penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. PHK tanpa penetapan PHI tersebut antara lain :

- a. PHK terhadap pekerja yang masih dalam percobaan asal dipersyaratkan secara tertulis tentang adanya masa percobaan tersebut. Masa percobaan tersebut pun tidak boleh melebihi 3 bulan dan tidak berlaku bagi pengusaha yang menerima pekerja sebelumnya telah melakukan magang di perusahaan tersebut. (Pasal 154 (1) UUK)
- b. PHK terhadap pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha.
- c. PHK karena berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali

- d. PHK terhadap pekerja yang mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, PP, PKB atau peraturan perundang-undangan lainnya
- e. PHK karena pekerja meninggal dunia. Kepada pekerja yang meninggal dunia pengusaha wajib memberikan santunan kepada ahli waris yang sah yakni berupa uang pesangon (dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak). Yang perlu juga dicatat bahwa meninggalnya pengusaha tidak berakibat berakhirnya hubungan kerja kecuali diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB
- f. PHK terhadap pekerja yang mangkir selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil pengusaha sua kali secara patut.

B. Pengertian Hubungan Industrial

2. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terisi dari unsur pengusaha, pekerja/buruh , dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai pancasila dan undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945.

Beberapa definisi tentang hubungan industrial dikemukakan oleh :

1. Dr. Payaman J. Simanjuntak, APU

hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan yang aman dan harmonis antara pihak-pihak tersebut, sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha. Dengan demikian, pembinaan hubungan industrial merupakan bagian atau salah satu aspek dari manajemen sumber daya manusia.

2. DRS. Yunus Shamad , M.M.,

Bahwa hubungan industrial dapat diartikan sebagai suatu corak atau system pergaulan atau sikap dan perilaku yang terbentuk di antara para pelaku proses produksi barang dan jasa, yaitu pekerja,pengusaha,pemerintah, dan masyarakat

3. Muzni Tambuzai

hubungan industrial adalah pola hubungan interaktif yang terbentuk di antara pelaku proses produksi barang dan jasa (pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintahan) dalam suatu hubungan kerja.

Dengan singkat dapat dikatakan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam perusahaan, serta peran pemerintah sebagai yang menetapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan (pasal 103 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003).

4. Macam-macam perselisihan dalam hubungan industrial

1. Perselisihan hak

adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 UUPHI)

Berdasarkan pengertian di atas, maka perelisihan hak merupakan suatu kejadian dimana hak salah satu pihak yang sudah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, tidak didapatkannya. Oleh sebab itu, maka pihak yang haknya dilanggar tersebut, berhak untuk menuntut terhadap pihak yang merugikan, dengan alasan berdasarkan perselisihan hak. Penafsiran hak juga disebut sebagai perselisihan normatif, yaitu perselisihan tentang hal-hal yang telah diatur atau telah ada dasar hukumnya. Meskipun telah diatur, atau telah ada dasar hukumnya, tidak jarang para pihak melanggarnya, pihak yang melanggar kadang kala menganggap pihak yang lain (pekerja/buruh) dapat dilanggar

dengan segala macam alasan, dengan argumentasi sekehendak mereka sendiri, sehingga pihak pekerja dirugikan haknya (bisa juga sebaliknya).²⁸

Bicara soal hak adalah bicara tentang kepentingan perseorangan atau kelompok yang wajib dipenuhi oleh pihak lain yang dilindungi oleh hukum. Sekedar catatan bahwa dalam setiap hak terdapat empat unsur yang harus dipenuhi yaitu :²⁹

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

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

2. Perselisihan kepentingan

²⁸⁾ Ugo dan Pujiyo, *loc. cit.*

²⁹⁾ Libertus Jehani, *loc. cit.*

Adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, PP atau PKB. Bila dibandingkan dengan zaman dulu, ada kemajuan yang cukup berarti dalam UUKK sekarang, dimana dijaminnya hak pekerja untuk menjadikan pembuatan suatu perjanjian sebagai obyek dari perselisihan.³⁰

Hal itu dimungkinkan sepanjang pembuatan dan/atau perubahan perjanjian itu dilakukan dalam hubungan kerja. Hubungan kerja sebagaimana telah disinggung dimuka adalah hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Artinya perselisihan kepentingan semata-mata hanya mengenai pembuatan dan atau perubahan perjanjian kerja, PP atau PKB selama dalam hubungan kerja saja. (Pasal 1 butir 15 UUKK)

3. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan

Peraturan ketenagakerjaan yang membolehkan disuatu perusahaan dibentuk dua atau lebih serikat pekerja memang bertujuan untuk menjamin kebebasan berserikat bagi pekerja. Setiap serikat pekerja resmi mempunyai hak antara lain :

1. Membuat PKB dengan pengusaha.

³⁰⁾ *ibid*, hlm.12.

2. Mewakili pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
3. Mewakili dalam lembaga ketenagakerjaan.
4. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
5. Melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kewajibannya antara lain :

1. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
2. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarga.
3. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

4. Perselisihan PHK

Perselisihan yang sering terjadi adalah perselisihan karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam praktek PHK dapat dilakukan salah satu pihak baik pengusaha maupun pekerja. Secara singkat dapat dijelaskan bahwa perselisihan PHK menyangkut :

1. Perusahaan yang berbadan hukum.
2. Perusahaan yang bukan atau belum berbadan hukum.
3. Perusahaan milik persekutuan.
4. Perusahaan milik Negara.

5. Badan-badan usaha sosial.
6. Usaha lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (pasal 1 butir 4 UU No.2 Tahun 2004 tentang *penyelesaian perselisihan hubungan industrial* (UUPPHI DAN Pasal 150 UKK).

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

4. Tata cara penyelesaian pemutusan hubungan kerja melalui pengadilan hubungan industrial

a. Tahap pertama : Perundingan Bipartit

Setiap ada perselisihan harus diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Pasal 1 angka 10 UUPPHI). Menurut pasal 3 menentukan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai muafakat. Undang-undang telah menentukan secara tegas bahwa setiap perselisihan yang terjadi (perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja) antara pekerja dengan pengusaha wajib hukumnya untuk diselesaikan sendiri oleh pihak-pihak yang berselisih, yaitu secara bipartit sebelum

menempuh jalur penyelesaiannya yang lainnya. Ketentuan semacam ini adalah tepat sebab penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah untuk mencapai mufakat tanpa campur tangan pihak lain, sehingga mendapatkan hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Jika dalam perundingan bipartit tercapai kesepakatan, maka dibuatlah perjanjian bersama, yang selanjutnya perjanjian bersama tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan, maka para pihak dapat menempuh penyelesaian ke tahap berikutnya.³¹

b. Tahap Kedua : Mediasi atau Konsiliasi

Apabila perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan, maka para pihak dapat memilih salah satu penyelesaian diantara dua macam penyelesaian, yaitu melalui mediasi atau konsiliasi.

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral yang dipilih atas kesepakatan para pihak. Dan konsiliator tersebut harus terdaftar di instansi tenaga kerja kabupaten/kota.

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat

³¹⁾ Ugo dan Pujiyo, *op.cit*, hlm. 45.

buruh dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral yang terdaftar di instansi ketenagakerjaan. Mediator wajib menyelesaikan tugasnya paling lama 30 hari kerja sejak menerima pendaftaran penyelesaian perselisihan. Bila para pihak tidak memilih arbitrase atau konsialisasi untuk menyelesaikan masalah mereka, maka sebelum mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu harus melalui mediasi.³²

Apabila dalam konsiliasi atau mediasi tercapai kesepakatan, maka dibuatlah perjanjian bersama, yang selanjutnya perjanjian bersama tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Sedangkan apabila didalam penyelesaian melalui mediasi atau arbitrase tidak tercapai kesepakatan, maka mediator atau konsiliator memberikan anjuran tertulis kepada para pihak. Para pihak dapat menyetujui anjuran tertulis tersebut juga bisa menolaknya. Apabila menyetujui, maka dibuatlah perjanjian bersama, sedangkan apabila para pihak menolaknya, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.³³

c. Tahap Ketiga : Gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Setelah gagal dalam proses penyelesaian tahap kedua, yaitu mediasi atau konsiliasi, maka para pihak dapat menempuh tahap ketiga, yaitu

³²⁾ Libertus Jehani, *op.cit*, hlm 24.

³³⁾ Ugo dan Pujiyo, *loc.cit*.

mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Mengenai prosedur penyelesaian pemutusan hubungan kerja adalah hampir sama dengan penyelesaian pada perselisihan kepentingan, yang berbeda adalah lembaga arbitrase tidak berwenang menangani masalah perselisihan pemutusan hubungan kerja.

B. GUGATAN *NIET ONT VAN KELIJK VER KLAARD* (NO)

1. Pengertian Gugatan

Gugatan merupakan tuntutan hak yang diajukan oleh seseorang atau lebih (penggugat) kepada orang lain (tergugat) melalui pengadilan untuk memperoleh perlindungan hukum. Dalam hukum acara perdata, wewenang pengadilan dalam menyelesaikan perkara diantara pihak yang bersengketa tersebut dengan *yuridiksi contentiosa* yang gugatannya berbentuk gugatan *contentiosa* dan guatan yang bersifat sepihak (*ex-parte*). Gugatan yang bersifat sepihak yaitu permasalahan yang diajukan untuk diselesaikan pengadilan tidak mengandung sengketa (*undisputed matters*), tetapi semata-mata untuk kepentingan pemohon disebut yuridiksi gugatan *voluntair*. Dalam perkara *voluntair*, hakim tidak memutuskan suatu konflik seperti halnya dalam suatu gugatan. Permohonan yang biasa diajukan ke pengadilan negeri diantaranya permohonan pengangkatan anak, permohonan pengangkatan wali, dan permohonan penetapan sebagai ahli waris. Berbeda halnya dengan gugatan *contentiosa*, permasalahannya diajukan dan diminta untuk

diselesaikan dalam gugatan yang merupakan perselisihan hak diantara para pihak.³⁴⁾

Gugatan perdata adalah gugatan *contentiosa* yang mengandung sengketa diantara pihak yang berperkara yang pemeriksaan dan penyelesaiannya diberikan dan diajukan kepada pengadilan dengan posisi para pihak :³⁵

- a. Yang mengajukan penyelesaian sengketa disebut dan bertindak sebagai penggugat.
- b. Sedangkan yang ditarik sebagai pihak lawan dalam penyelesaian disebut dan berkedudukan sebagai tergugat.

Selain pihak penggugat dan tergugat, dalam prakteknya sering pula ada pihak yang disebut sebagai pihak yang turut tergugat. Dalam praktik hukum acara perdata, istilah tersebut lazim digunakan terhadap pihak yang tidak menguasai barang sengketa atau tidak berkewajiban untuk melakukan sesuatu. Diikutsertakannya mereka dalam gugatan hanya untuk lengkapnya pihak perkara dan dalam petitum, mereka hanya sekedar dimohonkan untuk tunduk dan taat terhadap putusan pengadilan (Berdasarkan Putusan MA Tanggal 6-8-1973 No. 663 K/Sip/1997, Tanggal 1-8-1973 No. 1038 K/Sip/1972). Namun,

³⁴⁾ Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 46.

³⁵⁾ *ibid*, hlm. 47.

dalam praktek tidak dikenal turut penggugat. Sehingga kalau dicantumkan dalam gugatan, mereka disebut penggugat.³⁶

Dengan demikian, ciri yang melekat pada gugatan perdata atau dalam persidangan lazimnya hanya disebut sebagai gugatan adalah :³⁷

1. Permasalahan hukum yang diajukan ke pengadilan mengandung sengketa (*diputes, differences*);
2. Sengketa terjadi diantara pihak, paling kurang diantara dua pihak;
3. Berarti gugatan perdata bersifat partai, dengan komposisi pihak yang satu bertindak dan berkedudukan sebagai penggugat (yang mengajukan gugatan) dan pihak yang lain berkedudukan sebagai tergugat (pihak lawan).

2. Identitas Para Pihak

Identitas yang ditunjukkan dalam surat gugatan adalah identitas para pihak, yaitu penggugat, tergugat, dan juga tergugat yang berkepentingan. Bila terjadi salah menggugat, maka disebut sebagai *error in persona*. Bila didalam surat gugatan terdapat *error in persona*, maka gugatan tersebut dapat ditangkis atau dieksepsi sebagai kewenangan relatif pengadilan.³⁸

³⁶ Riduan Syahrani, *loc.cit.*

³⁷ M. Yahya Harahap, *op.cit.*, hlm.47.

³⁸ Badriyah Harun, *Tata Cara Menghadapi Gugatan*, Pustaka Yutisia, Yogyakarta, 2009, hlm.20.

error in persona digolongkan menjadi tiga jenis yaitu :³⁹

- a. Orang yang menggugat tidak memenuhi syarat karena tidak mempunyai hak untuk menggugat sengketa dan tidak cakap melakukan tindakan hukum. Tidak cakap melakukan tindakan hukum, yaitu bagi orang yang berada dibawah umur atau perwalian, pemboros, orang gila, maupun orang yang berada dibawah pengampuan;
- b. Salah sasaran menggugat;
- c. Gugatan kurang pihak, atau masih ada pihak lain yang dapat ditarik menjadi tergugat.

Ada pertuan yang menyebutkan bahwa identitas para pihak harus jelas. Hal demikian memang baik, tetapi dalam praktiknya untuk sedetail mungkin menjelaskan atau menunjukkan identitas para pihak adalah hal yang sulit. Biasanya, banyak penggugat yang tidak mengetahui informasi detail tergugat, tetapi ia hanya mengetahui nama dan alamat yang akan ia gugat.

3. **Fundamentum Petendi atau Posita (Dasar Gugatan)**

Unsur yang sangat penting diperhatikan dalam posita adalah dasar hukum dan dasar fakta. Mengenai dasar hukum yang perlu dipertegas adalah hubungan hukum antara penggugat dengan objek sengketa dan tergugat

³⁹⁾ *ibid*, hlm.20.

dengan objek sengketa. Sedangkan mengenai dasar faktanya, adalah penjelasan fakta yang terjadi diantara ketiganya.⁴⁰

4. Pengertian Petitum

Petitum adalah isi pokok gugatan. Tanpa petitum tidak dapat dikatakan sebagai surat gugatan. Petitum merupakan bagian penting dalam surat gugatan sehingga petitum harus sinkron dengan posita, maka tergugat dapat mengajukan eksepsi atau tangkisan kepada penggugat dengan alasan ketidakjelasan atau *obscur libel*.⁴¹

Petitum biasanya terdiri dari petitum *primair* dan *subsidiar*. Tujuan dibuat dua pokok gugatan agar apabila petitum *primair* (pokok) tidak dikabulkan. Maka petitum *subsidiar* yang diharapkan dikabulkan. Isi petitum *primair* biasanya berisi pokok-pokok yang digugat sedangkan yang *subsidiar* biasanya berbunyi “*ex-aequo et bono*” (mohon putusan yang seadil-adilnya). Artinya, apabila nanti hakim berpendapat lain terhadap putusan akhir, maka penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya.

Dengan demikian tergugat tidak perlu khawatir dengan segala apa yang dituntut dalam tuntutan *primair* sebab hakim dapat menolak gugatan atau hanya menerima sebagian gugatan saja. Melalui pembuktian dan acara jawab-menjawab di pengadilan dapat diketahui segala yang riil tentang peristiwa yang sebenarnya.

⁴⁰⁾ *ibid*, hlm.21.

⁴¹⁾ *ibid*, hlm.22.

5. Sebab-sebab gugatan dinyatakan cacat formil

1. Surat kuasa tidak sah

Syarat surat kuasa khusus, sebagaimana dijelaskan SEMA Nomor 2 tahun 1959, yang kemudian SEMA tersebut disempurnakan dengan SEMA Nomor 01 tahun 1971 dan SEMA Nomor 6 tahun 1994 adalah sebagai berikut:⁴²

1. Menyebut dengan jelas dan spesifik tujuan surat kuasa adalah untuk beracara di pengadilan;
2. Menyebut kompetensi relatif;
3. Menyebut identitas dan kedudukan para pihak, dan;
4. Menyebut secara ringkas dan kongkrit pokok dan obyek sengketa.

Syarat-syarat tersebut bersifat kumulatif. Artinya, satu item saja tidak terpenuhi, berkonsekuensi surat kuasa tidak sah.

2. Gugatan yang diajukan oleh pihak yang tidak memiliki kepentingan hukum.

Berdasarkan yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 194 K/Skip/1971, tanggal 7 Juli 1971, gugatan harus diajukan oleh orang yang memiliki hubungan hukum melekat.

3. Gugatan *error in persona*

⁴²⁾ Ahmad Z. Anam, "Kapan Putusan Niet Ontvankelijke Verklaard (NO) Dapat Diajukan ulang?", <http://pa-purworejo.go.id/web/kapan-putusan-niet-ontvankelijke-verklaard-no-dapat-diajukan-ulang.html>, 15 Agustus 2019, 21.44

Error in persona adalah “keliru pihak”. kekeliruan ini dapat berupa diskualifikasi in person (penggugat tidak memiliki legal standing), bisa juga *gemis aanhoedanigheid* (pihak yang ditarik menjadi tergugat keliru), dapat juga *plurium litis consortium* (pihak yang ditarik menjadi penggugat atau tergugat tidak lengkap).

4. Gugatan diluar kompetensi

Ada dua jenis kompetensi yaitu absolut dan relatif. Kompetensi absolut adalah kewenangan mengadili berdasarkan kualifikasi perkara, sedangkan kompetensi relatif adalah kewenangan mengadili berdasarkan wilayah yuridiksi. Kompetensi absolut mutlak harus ditegakkan, meskipun tidak ada eksepsi. Kompetensi relatif penegakkannya bergantung pada ada atau tidaknya eksepsi.

5. Gugatan *obscuur libel*

Gugatan *obscuur libel* adalah gugatan yang kabur ,tidak jelas, dan pasti.

Faktor-faktor penyebab kekaburan tersebut adalah :

1. Dalil gugatan tidak mempunyai dasar peristiwa dan dasar hukum yang jelas;
2. Tidak jelas obyek sengketa;
3. Terdapat kontradiksi antara posita dan petitum;
4. Petitum tidak rinci;
5. *Nebis in idem* (telah ada putusan yang *incracht*) yang subyek dan obyeknya sama.

6. Gugatan prematur

Gugatan prematur adalah gugatan yang semestinya belum dapat diajukan, karena limit waktu yang telah diatur dengan sebuah peraturan berlaku belum terpenuhi.

7. Gugatan Daluwarsa

Gugatan daluwarsa adalah gugatan yang diajukan tetapi sudah melampaui limit waktu yang ditetapkan aturan yang berlaku.

Konsekuensi dari putusan NO adalah :

1. Status hubungan hukum subyek dan obyek hukum sama persis seperti sebelumnya, dianggap belum pernah ada perkara.
2. Jika telah diletakkan sita, maka *dictum* putusan NO harus memerintahkan pengangkatan sita.