



SKRIPSI

**PENYELESAIAN UPAH YANG BELUM DIIBAYARKAN DALAM
HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA (STUDI
PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 91/Pdt.Sus-
PHI/2017/Pn.Pbr)**

*SETTLEMENT OF UNPAID WAGES IN INDUSTRIAL RESOLUTION BETWEEN
WORKERS AND EMPLOYERS (STUDY OF DECISION OF INDUSTRIAL
RELATIONS COURT Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr)*

**Robertus Kurnia Agung Setyawan
NIM 150710101162**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2019**

SKRIPSI

**PENYELESAIAN UPAH YANG BELUM DIIBAYARKAN DALAM
HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA (STUDI
PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 91/Pdt.Sus-
PHI/2017/Pn.Pbr)**

*SETTLEMENT OF UNPAID WAGES IN INDUSTRIAL RESOLUTION BEETWEEN
WORKERS AND EMPLOYERS (STUDY OF DECISION OF INDUSTRIA
RELATIONS COURT Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr)*

Robertus Kurnia Agung Setyawan

NIM 150710101162

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER**

FAKULTAS HUKUM

2019

MOTO

"Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik"

(Evelyn Underhill)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur atas rahmat Allah SWT, penulis persembahkan skripsi ini untuk :

1. Kedua Orang tua penulis yaitu Kepada Alm Bapak Hubertus Tjahjono Sukmabudi dan juga kepada Ibu Elisabeth Senda yang mendoakan dan memberi dukungan moral dan finansial kepada penulis;
2. Almamater tercinta Universitas Jember yang penulis banggakan;
3. Para guru sejak Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), sampai dengan Sekolah Menengah Atas (SMA), serta seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember yang terhormat, yang telah memberikan ilmu hingga penulis bisa menjadi seperti saat ini.

PERSYARATAN GELAR

**PENYELESAIAN UPAH YANG BELUM DIBAYARKAN DALAM
HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA
STUDI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR
91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr)**

*SETTLEMENT OF UNPAID WAGES IN INDUSTRIAL RESOLUTION BETWEEN
WORKERS AND EMPLOYERS (STUDY OF DECISION OF INDUSTRIAL
RELATIONS COURT Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr)*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu
Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

ROBERTUS KURNIA AGUNG SETYAWAN
NIM. 150710101162

PERSETUJUAN

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 15 FEBRUARI 2019

Oleh
Dosen Pembimbing Utama,

Prof. Dr. DOMINIKUS RATO, S.H., M.Si
NIP : 195701051986031002

Dosen Pembimbing Anggota,

Dr. ERMANTO FAHAMSYAH, S.H., M.H
NIP : 197905142003121002

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENYELESAIAN UPAH YANG BELUM DIBAYARKAN DALAM
HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA
STUDI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR
91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr)**

Oleh:

ROBERTUS KURNIA AGUNG SETYAWAN

NIM. 150710101162

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Prof. Dr. Dominikus Rato, S.H., M.S
NIP. 195701051986031002

Dr. Ermanto Fahamsyah, S.H., M.H
NIP. 197905142003121002

**Mengesahkan,
Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi
Universitas Jember
Fakultas Hukum
Dekan,**

Dr. NURUL GHUFRON, S.H., M.H.
NIP. 197409221999031003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 25

Bulan : Juli

Tahun : 2019

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji :

Ketua Penguji

Sekretaris Penguji

NANANG SUPARTO, S.H., M.H
M.H.
NIP. 195711211984031001

GALUH PUSPANINGRUM, S.H.,
NIP. 760015749

Anggota Penguji :

Prof. Dr. DOMINIKUS RATO, S.H., M.Si
NIP. 195701051986031002

Dr. ERMANTO FAHAMSYAH, S.H., M.H.
NIP. 197905142003121002

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ROBERTUS KURNIA AGUNG SETYAWAN

NIM : 150710101162

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul **PENYELESAIAN UPAH YANG BELUM DIBAYARKAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA STUDI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 15 Februari 2019

Yang Menyatakan,

SETYAWAN

ROBERTUS KURNIA AGUNG

NIM. 150710101162

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **"PENYELESAIAN UPAH YANG BELUM DIBAYARKAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA STUDI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr"**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dominikus Rato, S.H., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya dan memberikan motivasi, bimbingan serta arahan dalam penulisan Skripsi ini hingga mencapai hasil yang maksimal;
2. Bapak Dr. Ermanto Fahamsyah, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Anggota, yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta memberikan motivasi dalam penulisan seperti ini;
3. Bapak Nanang Suparto, S.H., M.H selaku Ketua Penguji yang telah memberikan kritik, masukan dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis untuk perbaikan penulisan skripsi ini;
4. Ibu Galuh Puspaningrum, S.H., M.H selaku Sekretaris Penguji yang telah memberikan kritik, saran, serta masukan yang sangat bermanfaat bagi penulis;
5. Bapak Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H selaku Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah memberikan persetujuan skripsi ini
6. Bapak Echwan Iriyanto, S.H., M.H selaku Wakil Dekan Dua dan Bapak Dr. Aries Harianto, S.H., M.H selaku Wakil Dekan Tiga Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Bapak Drs. Supardi M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu membimbing dan memberi arahan terkait akademik perkuliahan;

8. Para Dosen dan seluruh Staff serta karyawan Fakultas Hukum;
9. Kedua Orang tua yang selalu penulis sayangi, hormati dan banggakan yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, serta dukungan moral dan finansial yang tanpa henti selama ini kepada penulis
10. Kepada kakak penulis tercinta Nicolaus Anugrah Setyabudi Pratama yang selama ini memberikan doa dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancer;
11. Kepada teman dekat penulis yaitu Dwi Lingga Aprilia yang selalu memberikan semangat, dukungan dan serta doa;
12. Kepada teman-teman seperjuangan Gentlemen S.H yaitu Christian Adestia, Jemmy Yakub Barzilai, Majastyanata Raka, Hilmy Syaiful R, Reshi Indracahyanto F, Erwinsyah Tri S, Ahmad Ujiansah;
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan berkah bagi kita semu. Penulis juga menerima segala kritik dan saran semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jember, 25 Juli 2019

Robertus Kurnia Agung S

RINGKASAN

Peran dari pekerja melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya, melaksanakan ketertiban, menyampaikan aspirasi, dan mendapatkan kesejahteraan dari hasil pekerjaan yang dilakukannya. Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antar pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa. Hubungan industrial didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Seiring dengan perkembangan dan kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam penerapannya, hubungan industrial memiliki norma-norma dan peraturan yang wajib diikuti dan dipatuhi. Norma-norma dalam hubungan industrial terdiri dari norma makro minimal dan mikro kondisional. Dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut UU PPHI menyebutkan bahwa perundingan bipartite adalah perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, Berdasarkan permasalahan ini penulis merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut: *pertama*, Apakah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr sudah sesuai dengan hukum formal yang berlaku di Indonesia?, *Kedua*,. Apa pertimbangan hukum hakim terhadap konflik hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dikaitkan dengan asas kepastian hukum? Dengan harapan dapat memperoleh suatu tujuan yang terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus dalam penulisannya. Metode penulisan yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan tiga pendekatan yaitu pendekatan undang-undang (*Statue Approach*), Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*), dan Pendekatan Kasus (*Case Approach*). Bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, hingga bahan non hukum dengan menggunakan metode pengumpulan bahan hukum dan analisa bahan hukum sebagai langkah terakhir dalam penulisan skripsi ini.

Tinjauan Pustaka dalam skripsi ini membahas mengenai : pertama adalah tentang hubungan industrial yang terdiri dari pengertian hubungan industrial, Kewenangan dalam pemberian izin kerja, Hubungan kerja modern. Pembahasan Kedua mengenai Asas, Tujuan. Dan sifat hukum ketenagakerjaan yang terdiri dari Asas hukum ketenagakerjaan, Tujuan hukum ketenagakerjaan, dan Sifat hukum

ketenagakerjaan. Pembahasan ketiga mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang terdiri Pemberhentian perseorangan, pemutusan hubungan kerja oleh buruh, pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Pembahasan dalam skripsi ini yang pertama adalah menjelaskan terkait dengan Putusan pengadilan hubungan industrial No. 91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr sesuai dengan hukum formal yang berlaku di Indonesia. Pembahasan kedua adalah Pertimbangan hukum hakim terhadap konflik hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dikaitkan dengan asas kepastian hukum.

Adapun kesimpulan dan saran dari skripsi ini adalah sebagai berikut. Pertama, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di bidang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial yaitu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial , Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial, serta Tata kerja Mediasi. Semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, baik itu pekerja/buruh. Kedua, Pihak Tergugat yaitu PT. Delimuda Nusantara telah melakukan perbuatan yang melanggar dan bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu tidak dibayarkannya atau tidak membayarkan uang pensiun Penggugat setelah memasuki usia pensiun, fakta dan kenyataan di lapangan menunjukkan Tergugat harus dan terus mempekerjakan Penggugat yang tidak tahu menahu mengetahui aturan hukum ketenagakerjaan bahwa Penggugat pada usia 56 tahun sudah memasuki usia pensiun dan Tergugat disini yaitu PT Delima Muda Nusantara wajib membayarkan uang pensiun kepada penggugat. Berdasarkan kesimpulan tersebut, saran yang diberikan penulis yaitu Untuk mengurangi masalah perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha (Majikan), apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan karena alasan apapun, sebaiknya perusahaan lebih bersifat terbuka terhadap karyawannya, Artinya perusahaan harus dapat membina hubungan kerja yang harmonis, serasi dan terbuka agar terciptanya suasana kerja yang baik, sehingga apabila PHK dilakukan dalam bentuk apapun karyawan akan menerima dengan baik. 3. Sebaiknya perusahaan memberikan tunjangan atau bahkan pelatihan untuk menciptakan lapangan kerja sendiri bagi karyawan yang akan di PHK, sehingga pekerja yang akan di PHK mempunyai pegangan setelah mereka resmi di PHK dari perusahaan dan mengurangi pengangguran.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSYARATAN GELAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	viii
HALAMAN PERNYATAAN	ix
PRAKATA	x
RINGKASAN	xii
HALAMAN DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Tipe Penelitian.....	6
1.4.2 Pendekatan Masalah.....	7
1.4.3 Bahan Hukum.....	7
1.4.3.1 Bahan Hukum Primer.....	8
1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder.....	8
1.4.3.3 Bahan Non Hukum.....	9
1.4.4 Pengumpulan Bahan Hukum.....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	11

2.1 Hubungan Industrial.....	11
2.1.1 Pengertian Hubungan Industrial	11
2.1.2 Kewenangan dalam Pemberian Izin Kerja.....	12
2.1.3 Hubungan Kerja Modern	14
2.2 Asas, Tujuan, dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan	14
2.2.1 Asas Hukum Ketenagakerjaan	14
2.2.2 Tujuan Hukum Ketenagakerjaan	15
2.2.3 Sifat Hukum Ketenagakerjaan	16
2.3 Pemutusan Hubungan Kerja.....	18
2.3.1 Pemberhentian Perseorangan	18
2.3.2 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh.....	19
2.3.3 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan	20
BAB 3 PEMBAHASAN	20
3.1 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr sesuai dengan Hukum Formal yang Berlaku di Indonesia.....	23
3.2 Pertimbangan Hukum Hakim terhadap konflik Hubungan Industrial antara pekerja dan pengusaha dikaitkan dengan Asas Kepastian Hukum	39
BAB 4 PENUTUP.....	50
4.1 Kesimpulan	50
4.2 Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

BAB 1.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran dari pekerja melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya, melaksanakan ketertiban, menyampaikan aspirasi, dan mendapatkan kesejahteraan dari hasil pekerjaan yang dilakukannya. Peran pengusaha adalah membangun kemitraan dengan para pekerja, melakukan pengembangan usaha, memperluas lapangan pekerjaan dan memberikan kesejahteraan kepada para pekerja. Peran dari pemerintah adalah menciptakan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan dan melakukan penindakan kepada pelanggaran dari peraturan yang berlaku.¹

Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antar pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa. Hubungan industrial didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Seiring dengan perkembangan dan kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa dalam hukum ketenagakerjaan terdapat istilah Bipartit dan Tripartit sering disebut juga dengan perundingan Bipartit dan perundingan tripartit. Keduanya bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja atau hubungan industrial antara pengusaha/perusahaan/pemberi kerja dan atau pekerja/buruh.

Dalam penerapannya, hubungan industrial memiliki norma-norma dan peraturan yang wajib diikuti dan dipatuhi. Norma-norma dalam hubungan industrial terdiri dari norma makro minimal dan mikro kondisional. Makro minimal merupakan norma yang mengatur hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha serta

¹ Sendjun H. Manullang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta; Rineka Cipta Cahaya, hlm 7

pemerintah. Norma makro minimal bersumber dari undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan turunannya.²

Sebagaimana disebutkan Dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut UU PPHI menyebutkan bahwa perundingan bipartite adalah perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, sedangkan perundingan tripartit adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pihak ketiga. Didalam Perselisihan Hubungan Industrial terdapat 2 (dua) Perselisihan yaitu Perselisihan Hak dan Perselisihan Kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan disebutkan dalam pasal 1 angka 1 UU PPHI.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan didalam lembaga kerja sama bipartitt adalah : "Forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial disatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh".

Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan/pengusaha terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis. Secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang selain tenaganya kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan /pengusaha meskipun menitiberatkan pada buruh itu sendiri.³

² Sendjun H. Manullang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta; Rineka Cipta Cahaya, hlm 7

³ Hardjan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta; Ghalia Indonesia, Hlm 09

Pada dasarnya, dalam hal musyawarah dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama ini mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial diwilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh masing-masing pihak. Perjanjian bersama ini mengikat bekerja untuk pihak lain dengan harapan akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebagaimana pengertian pekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan pasal 1 Undang-Undang Serikat Buruh⁴, yaitu bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hal ini sebagai contoh adanya fungsi dari UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu PT. Delimuda Nusantara mempunyai masalah dengan karyawannya yang bernama Muhammad Tamsil.

Kasus ini PT Delimuda Nusantara digugat oleh Muhammad Tamsil yang duduk perkara bahwa penggugat (Muhammad Tamsil) dengan surat gugatannya tertanggal 04 Desember 2017 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru tanggal 11 Desember 2017 dengan Register Perkara Nomor : 91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr pada tanggal 11 Desember 2017, dengan nama lampiran anjuran Nomor : 560/Disnakertrans-HK/3291 tanggal 31 Oktober 2017 dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pekanbaru. Salah satu permasalahannya yaitu : "Bahwa sejak bulan Mei 2017 hingga saat gugatan ini diajukan Penggugat tidak lagi mendapatkan upah/gaji, padahal belum adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perselisihan antara pekerja dan pengusaha ini.

Berdasarkan Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr disebutkan bahwa yang terjadi yaitu pekerjanya yang bernama Muhammad Tamsil akan menggugat perusahaannya ditempat dia bekerja yaitu PT. Delimuda Nusantara dengan diselesaikannya di Pengadilan Hubungan Industrial.

1.2 Ruang Lingkup Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, Penulis membatasi masalah yang akan diteliti lebih lanjut pada penulisan proposal skripsi ini adalah sebagai berikut ini :

1. Apakah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr sudah sesuai dengan hukum positif yang berlaku di Indonesia?
2. Apa pertimbangan hukum hakim terhadap konflik hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dikaitkan dengan asas kepastian hukum?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui permasalahan dan upaya penyelesaian konflik antara pekerja dan pengusaha ini menurut hukum positif di Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana penyelesaian konflik Hubungan Industrial antara pekerja dengan pengusaha dengan menggunakan asas kepastian hukum yang ada di Indonesia.

1.3 Manfaat Penelitian

Penekanan yang dilakukan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang positif yaitu :

Manfaat Akademis

Kegunaan akademis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi pendalaman kajian sehubungan dengan fungsi hukum sebagai alat pembaharuan masyarakat dan memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan Perjanjian hukum tenaga kerja /pekerja dengan pengusaha khususnya. Hasil penelitian ini juga

diharapkan dapat memberikan referensi bagi dilakukannya penelitian lanjutan dengan obyek yang sama.

1.4 Metode Penelitian

Suatu penelitian membutuhkan adanya Metodologi penelitian yang benar dan tepat sehingga menciptakan hasil penelitian yang jelas dengan tujuan untuk menjaga suatu kebenaran ilmiah. Metodologi penelitian merupakan pendekatan sistematis untuk keseluruhan kegiatan penelitian dengan cara kerja bagaimana untuk mendapatkan hasil yang konkrit. Permasalahan atau pertanyaan penelitian (research question) diselesaikan dengan pendekatan metodologis tertentu. Dalam metodologi penelitian dipelajari bagaimana proses dan tahapan suatu kegiatan penelitian. Kumpulan metode penelitian dapat digunakan untuk menjelaskan, menguraikan, dan memprediksi suatu fenomena. Metodologi penelitian dapat diartikan sebagai suatu studi tentang metode penelitian yang dapat digunakan sehingga menghasilkan pengetahuan (baru). Metodologi penelitian bertujuan untuk membuat berbagai tahap penelitian, mulai dari rencana kerja (proposal) suatu penelitian sampai dengan publikasi.

Metode pada dasarnya memberikan pedoman tentang tata cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisa, dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapinya. Dengan tujuan agar memperoleh kebenaran yang objektif diperlukan cara bekerja ilmiah yang disebut metoda. Penelitian adalah suatu sarana pokok dalam pengembangan dalam ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini dikarenakan penelitian hukum bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran atas isu hukum yang timbul, melalui kegiatan-kegiatan yang sistematis, metodologis, dan konsisten. Suatu penelitian agar dapat mencapai kesimpulan yang sesuai dengan kebenaran ilmiah untk menjawab isu hukum yang dihadapi maka perlu suatu metode untuk menggali ,⁵

⁵ *Ibid*, Hlm 7

mengolah, dan merumuskan bahan-bahan hukum yang diperoleh. Berdasarkan pemaparan diatas fungsi utama metodologi penelitian hukum merupakan langkah awal untuk menentukan konsep dalam mengungkap kebenaran mengenai isu hukum yang timbul menggunakan analisis terhadap bahan-bahan hukum yang sesuai dengan topik yang sedang diangkat.

1.4.1 Tipe Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu langkah dalam menggali penelitian yang dilakukan untuk memecahkan isu hukum yang sedang diangkat topiknya, dibutuhkan kemampuan ketelitian berkaitan dengan isu hukum untuk mengidentifikasi masalah hukum, melakukan penalaran hukum, menganalisis masalah yang dihadapi dan memberikan pemecahan atas masalah tersebut . Tipe penelitian dalam skripsi ini adalah yuridis normatif , yaitu penelitian ini biasanya dibedakan antara penerapan peraturan perundang-undangan yang masih berlaku dan dari bahan pustaka yang di fokuskan untuk mengkaji penerapan-penerapan kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang berlaku. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti undang-undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi.⁶

Adapun penelitian hukum (legal research) adalah menemukan kebenaran koherensi, yaitu adakah aturan hukum sesuai norma hukum dan adakah norma yang berupa perintah atau larangan itu sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum.

1.4.2 Pendekatan Masalah

⁶ Pieter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Jakarta; Prenada Media, Hlm 83

Penelitian hukum terdapat berbagai macam-macam pendekatan yang bisa dipilih oleh penulis skripsi. Pada skripsi ini penulis memilih menggunakan 3 (dua) pendekatan, yaitu;

1. Pendekatan perundang-undangan (statue approach), dalam tipe pendekatan perundang-undangan ini penulis melakukan kegiatan pendekatan skripsi dengan

Menelaah semua peraturan perundang-undangan atau hukum formal dan regulasi yang sejalan sesuai dengan topik isu hukum yang sedang diangkat dengan tujuan untuk membahas bagian kedua rumusan masalah kedua penulis yaitu, Apa pertimbangan hukum hakim terhadap konflik hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dengan adanya asas kepastian hukum?⁷

2. Pendekatan Konseptual (conceptual approach), berkaitan dengan pendekatan konseptual maka penulis mempelajari pandangan-pandangan dan pendapat menurut para ahli yang digunakan sebagai jembatan untuk memfasilitasi dalam membangun argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang sedang diangkat guna untuk membahas rumusan masalah pertama yaitu Apakah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr sudah sesuai dengan hukum formal yang berlaku di Indonesia?

3. Pendekatan Kasus (Case approach), pendekatan ini dilakukan dengan melakukan telaah pada kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi. Kasus-Kasus yang telah ditelaah merupakan kasus yang telah memperoleh putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Hal pokok yang dikaji pada setiap putusan tersebut adalah pertimbangan hakim untuk sampai pada suatu keputusan sehingga dapat digunakan sebagai argumentasi dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi.

1.4.3 Bahan Hukum

⁷ Ibid, Hlm 83

Bahan hukum merupakan fasilitas dari suatu penulisan yang digunakan sebagai pengembangan pikiran untuk memecahkan isu hukum yang ada sekaligus memberikan preskripsi berkenaan dengan apa yang semestinya sehingga dapat tercipta sinkronisasi antara isu hukum dengan pemikiran lewat literatur.

Berikut sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah :⁸

1.4.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif yang memiliki arti mengikat dan mempunyai otoritas. Yang termasuk kedalam bahan hukum primer yaitu terdiri dari peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, dan putusan hakim. Sumber bahan hukum Primer yang digunakan penulisan skripsi ini adalah :

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
2. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja
3. Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI
5. Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru No. 91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr

1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan segala bentuk bahan publikasi terkait dengan hukum namun bukan merupakan dokumen resmi yang dapat memberikan penjabaran terhadap data hukum primer. Bahan hukum primer dapat berupa buku-buku yang terkait dengan hukum, termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum, jurnal-

⁸ Peter Mahmud Marzuki, 2016, Penelitian hukum, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm 60.

jurnal hukum, berita internet yang sinkron dan relevan sesuai dengan objek penelitian. Fungsi dari bahan hukum sekunder ini adalah untuk memberikan suatu arahan berkaitan dengan isu hukum dengan sumber bahan hukum primer. Bahan hukum yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, yaitu bahan hukum sekunder antara lain buku-buku hukum, skripsi, dan jurnal hukum.

1.4.3.3 Bahan Non Hukum

Bahan Non Hukum merupakan bahan hukum pendukung apabila dipandang perlu, dikarenakan penelitian hukum juga dapat dipandang dari perspektif sudut pandang yang berbeda asalkan relevan sesuai dengan topik yang sedang diteliti guna untuk memperkaya dan memperluas wawasan peneliti. Bahan-bahan non hukum dapat berupa kamus hukum, buku-buku yang tidak membahas tentang ilmu hukum.

1.4.4 Pengumpulan Bahan Hukum

Penulis mengumpulkan bahan-bahan hukum yang sekiranya relevan dan sesuai dengan isu hukum dalam judul penelitiannya, untuk selanjutnya bahan-bahan hukum tersebut dikumpulkan menjadi satu untuk kemudian dilakukan analisis guna untuk menemukan jawaban atas suatu permasalahan yang berpangkal dari hal umum hingga menjorok pada hal yang khusus. Tujuan menggunakan bahan hukum yaitu nantinya untuk menjawab pertanyaan yang sudah dirumuskan sehingga memberikan penjelasan yang konkrit mengenai apa yang seharusnya diterapkan terkait dengan suatu permasalahan yang diangkat dalam skripsi penulis.

Dalam melakukan penelitian hukum, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Sebelum menetapkan isu hukum yang hendak diselesaikan maka diperlukan untuk mengamati fakta hukum terlebih dahulu;
2. Mengumpulkan bahan-bahan hukum yang sekiranya mempunyai relevansi;

3. Melakukan penelusuran terhadap isu hukum yang telah ditetapkan berdasarkan bahan-bahan hukum yang telah dipilih;

4. Membuat suatu kesimpulan dalam bentuk argumentasi hukum yang menjawab isu hukum;

5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah didapat didalam hasil kesimpulan.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hubungan Industrial

2.1.1 Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan Industrial pada saat ini berlangsung antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 16, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku usaha dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha⁹, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah,, dan perintah. Dengan demikian jelaslah, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum, lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB maupun PKB. Atas dasar itulah, dalam pembahasan mengenai hubungan kerja,

⁹ Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung; PT Refika Aditama, hlm 109

ketiganya akan dibahas secara terpadu karena merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagai komponen dalam Hubungan Industrial.

Terdapat dua kategori dalam kaitan dengan seseorang melakukan pekerjaan, yaitu : pertama; seseorang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri (swakerja), kedua; seseorang melakukan pekerjaan untuk orang lain/pihak lain. Pada dasarnya, bekerja untuk pihak lain dengan harapan akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebagaimana pengertian pekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan, yaitu bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian tersebut, maka setiap orang yang termasuk dalam kategori tersebut adalah pekerja, tetapi terdapat perbedaan ketentuan yang berlaku terhadap pekerja. Berdasarkan pada ketentuan yang berlaku di Indonesia, terdapat perbedaan ketentuan yang didasarkan kepada siapa pemberi kerjanya sehingga terdapat perbedaan ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri, disamping ketentuan yang berlaku bagi pekerja/buruh disuatu perusahaan.

2.1.2 Kewenangan Dalam Pemberian Izin Kerja

1. Dalam rangka Penanaman Modal Asing maupun Dalam Negeri.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transkop No. Kep-105/Men/1977 Pasal 1, pemberian izin kerja bagi tenaga kerja asing yang akan bekerja dalam rangka penanaman modal asing (PMA) dan PMDN adalah Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM). Oleh karena itu permohonan untuk memperkerjakan tenaga asing tersebut harus ditujukan kepada ketua BKPM, yang bertindak untuk dan atas nama Menteri Tenaga Kerja.¹⁰

2. Dalam Rangka Non Penanaman Modal.

¹⁰ Imam Soepomo, 1986. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*. Jakarta; Pradnya Paramitha. Hlm 19

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transkop No.Kep.10/Men/1978 tanggal 1 November 1978, yang berwenang memberikan izin memperkerjakan tenaga kerja warga Negara asing, adalah Drekur Jenderal Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja. Oleh karena iu permohonan untuk memperkerjakan Tenaga kerja asing tersebut harus diajukan kepada Direktur Jenderal Pembinaan dan Penggunaan Tenaga Kerja (BINAPENTA).

3. Tenaga Kerja Warga Negara Asing Penetap.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Trasnkop No.Kep.10/Men/1978 tersebut, permohonan izin untuk memperkerjakan tenaga kerja warga negara asing menetap harus diajukan kepada :

a. Kepada Direktur Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja dalam hal ini perusahaan yang bersangkutan mempunyai wilayah usaha lebih dari satu wilayah kerja Kanwil Depnaker.¹¹

b. Kepada Kepala Kantor Wilayah Depnaker setempat dalam hal perusahaan yang bersangkutan yang lapangan usahanya tidak melampaui wilayah kerja satu Kantor Wilayah Depnaker.¹²

4. Untuk Melakukan Pekerjaan Bebas

Permohonan izin untuk melakukan pekerjaan bebas di Indonesia di tujukan kepada :

a. Direktur Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja dalam hal lapang usahanya meliputi lebih dari satu wilayah Kantor Wilayah Depnaker.

b. Kepala Kantor Wilayah Depnaker dimana tenaga kerja warga negara asing tersebut berdomisili dalam wilayah usahanya meliputi satu atau wilayah kerja kantor

¹¹ Karta Sapoetra,1992, *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta; Sinar Grafindo. Hlm 25

Depnaker, tetapi masih dalam satu wilayah kerja Kantor Depnaker (Instruksi Direktur Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja No.344/Ppt-2/1968).

2.1.3 Hubungan Kerja Modern

Saat ini banyak buruh terutama yang bekerja di Perusahaan Perkebunan di luar Jawa dahulu bekerja dibawah punale sanksi. Berdasarkan Peraturan –tentang mempeerjakan buruh dapat diadakan perjanjian –kerja yang biasa yang dalam praktiknya karena tidak begitu menjamin majikan, dengan sendirinya dahulu tidak banyak dilakukan.

Pasal-pasal 1601-1603 KUHPerduta yang sejak tahun 1879 terdapat juga atau berlaku bagi buruh-buruh Eropa, mengandung unsur-unsur hubungan kerja yang agak modern pula, walaupun kepada majikan yang disebut meester diberi kedudukan berkuasa. Bab 7 A Buku III KUHPerduta yang dibuat di Belanda dan sejak tahun 1927 diberlakukan di Indonesia bagi golongan Eropa, sudah memuat azas-azas perlindungan bagi buruh. Tetapi karena segala sesuatu masih didasarkan pada sendi lebiral, bab ini masih belum memuaskan.¹³

2.2 Asas, Tujuan, dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

2.2.1 Asas Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan, bahwa : "Pembangunan Ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara republic Indonesia Tahun 1945".Selanjutnya, dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan, bahwa : "Pembangunan Ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia

¹³ H.S. Syarif, 1996. *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Jakarta; Sinar Grafika Offset.hlm 21

Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual."

Asas Pembangunan Ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan Ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja samayang saling mendukung sehingga asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.¹⁴

2.2.2 Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Manulang, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah :

- a) Untuk mencapai/melaksanakan keadilan social dalam bidang ketenagakerjaan;
- b) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Butir satu (1) lebih menunjukkan, bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha . Adapun butir dua (2) dilatarbelakangi adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkrit dari pemerintah. Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

¹⁴ Imam Soepomo, 1990, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta; Djambatan.

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;
- d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dimaksudkan untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Selanjutnya, tenaga kerja Indonesia diharapkan dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan. Dengan demikian, tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menjadikan tenaga kerja Indonesia sebagai subjek pembangunan, bukan menjadi objek pembangunan.

2.2.3 Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Sifat hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah termasuk dalam ruang lingkup hukum privat. Mengingat bidang-bidang kajian hukum tersebut merupakan suatu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan bahan hukum fungsional, yaitu mengandung bidang hukum lainnya. Ditinjau dari sifatnya, hukum ketenagakerjaan dapat pula bersifat publik. Bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang-perorangan (Pembuatan perjanjian kerja).¹⁵ Bersifat public karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah ketenagakerjaan. Pekerja perlu dilindungi oleh negara melalui campur tangan pemerintah adalah

¹⁵ Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada. Hlm284

membuat peraturan-peraturan yang melindungi buruh dan majikan; membina dan mengawasi proses hubungan industrial.

Budiono membagi sifat hukum ketenagakerjaan menjadi dua, yaitu bersifat imperative, artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar, seperti berikut :

- a) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja (Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹⁶).
- b) Pemberi kerja tenaga kerja wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku (Pasal 44 ayat (1) Undang-Undang No.3 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
- c) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh (Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Sedangkan hukum bersifat fakultatif atau *regelendrecht/aanvullendrecht* (Hukum yang mengatur/melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya, seperti berikut :

- a) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- b) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama tiga bulan (Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

¹⁶ Ibid, *hlm* 78

- c) Pengecualian atas larangan mempekerjakan anak (Pasal 69 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
- d) Hak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial (Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- e) Mengenai kebebasan pengusaha untuk membayar gaji ditempat yang lazim (Pasal 16 Peraturan Pemerintah No.8 tahun 1981 tentang perlindungan upah).

2.3 Pemutusan Hubungan Kerja

2.3.1 Pemberhentian Perseorangan

Syarat yang harus dipenuhi dan prosedur yang harus ditempuh dalam pemberhentian buruh merupakan penjelmaan dari falsafah umum mengenai hakikat hubungan kerja dan arena itu mengalami perubahan dan kemajuan yang berarti selama seabad yang lalu. Dimana dalam alam liberal pada abad yang lalu,¹⁷ hubungan kerja dipandang sebagai perjanjian yang secara bebas diadakan antara pihak – pihak yang sama kuat kedudukannya, dengan tujuan menukar pekerjaan dengan pembayaran dan karena itu dianggap sama saja dengan tiap perjanjian lainnya yang jangka waktunya tidak ditentukan seperti khususnya sewa menyewa (Pasal 1601-1603). Maka pandangan yang baru ini menitikberatkan pada unsur kemanusiaan yang melindungi segala macam hak dari buruh/pekerja.

Berangsur-angsur diakui, bahwa kesamaan yang dipandang ada antara majikan dengan buruh sebagai pihak-pihak pada hubungan kerja yang diadakan secara bebas itu, tidaklah sesuai kenyataan dibidang ekonomi dan bahwa buruh sebagai pihak yang lebih lemah membutuhkan perlindungan lebih lanjut terhadap penderitaan karena kehilangan pekerjaan. Karena itu maka diadakan ketentuan lebih lanjut yang

¹⁷ Aries Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*. Yogyakarta. LaksBang PRESSindo. Hlm 284.

memperpanjang jangka waktu pernyataan pengakhiran untuk golongan-golongan tertentu, terutama untuk buruh bukan pekerja tangan (Buruh Halus) dan buruh yang sudah agak tua, mengadakan ganti rugi karena pemberhentian atau pesangon, mengadakan aturan pertanggung social dan sebagainya.

Semua prosedur dan pembayaran itu tidak memengaruhi azas liberal bahwa majikan harus mutlak bebas untuk mengadakan pemberhentian dengan tidak berkewajiban untuk menjelaskan atau membuktikan kelayakan dari tindakannya itu, asal dia mengikuti prosedur yang ditetapkan (terutama keharusan mengindahkan tenggang waktu pernyataan pengakhiran) dan membayar sejumlah uang menurut peraturan yang berlaku. Satu-satunya kewajiban yang berkenaan dengan pengakhiran hubungan kerja yang ditimpahkan kepada kedua belah pihak oleh hukum di sejumlah negara adalah untuk memperhatikan tenggang waktu pernyataan pengakhiran.¹⁸

2.3.2 Pemutusan Hubungan Kerja oleh Buruh.

Dikatakan bahwa menurut teori, buruh juga berhak pula untuk memutuskan hubungan kerja. Teori ini merupakan akibat dari pandangan dunia barat bahwa kepada buruh harus pula diberikan hak yang sama dalam hukum. Jika majikan mempunyai hak-hak untuk mengakhiri hubungan kerja, maka buruh harus diberi hak yang sama pula untuk mengakhiri hubungan kerja. Demikian itu adalah sesuai pula dengan prinsip bahwa buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja, bila ia sendiri tidak menghendakinya.¹⁹

Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”) yang berbunyi :

“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang

¹⁸ Ibid Hlm 79

¹⁹ Ibid hlm 89

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.”

Buruh dapat juga mengakhiri hubungan kerja itu tanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa mengindahkan aturan yang berlaku bagi pernyataan pengakhiran, tetapi buruh yang berbuat demikian tanpa persetujuan pihak majikan, bertindak berlawanan dengan hukum. Untuk menghindarkan segala akibat dari tindakan-tindakan yang berlawanan dengan hukum itu, buruh harus secepatnya membayar ganti rugi atau buruh mengakhiri hubungan kerja secara demikian itu dengan alasan mendesak yang seketika itu juga harus diberitahukan kepada pihak majikan. Ganti rugi itu adalah sebesar satu bula upah buruh.²⁰

2.3.3 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Masing-masing pihak, yaitu pihak majikan dan buruh, setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting, mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus. Dipandang sebagai alasan penting, selain alasan mendesak adalah juga perubahan keadaan pribadi atau kekayaan dari pemohon atau pihak lainnya atau perubahan dalam hal pekerjaan dilakukan yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskannya hubungan kerja itu.). Akan tetapi, gugatan kepada PHI dapat dilakukan salah satu pihak apabila penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, demikian yang disebut dalam Pasal 5 UU PPHI.

²⁰ Imam Soepomo, 1990, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta; Djambatan.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial. Pengadilan ini berada pada lingkungan peradilan umum. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Adapun tugas dan wewenang Pengadilan hubungan industrial menurut Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adalah memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan. 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.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak²¹.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

²¹ Indrohato, 1996, *Usaha memahami Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara*, Jakarta ; Pustaka Sinar Harapan, hlm 76

BAB 4

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Adapun beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan diatas adalah :

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di bidang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial yaitu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial , Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial, serta Tata kerja Mediasi. Semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, baik itu pekerja/buruh.
2. Pihak Tergugat yaitu PT. DelimaMuda Nusantara telah melakukan perbuatan yang melanggar dan bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu tidak dibayarkannya atau tidak membayarkan uang pensiun Pengugat setelah memasuki usia pensiun, fakta dan kenyataan di lapangan menunjukan Tergugat harus dan terus memperkerjakan Pengugat yang tidak tahu menahu mengetahui aturan hukum ketenagakerjaan bahwa Pengugat pada usia 56 tahun sudah memasuki usia pensiun dan Tergugat disini yaitu PT Delima Muda Nusantara wajib membayarkan uang pensiun kepada pengguga

4.2 Saran

1. Untuk mengurangi masalah perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha (Majikan), apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan karena alasan apapun, sebaiknya perusahaan lebih bersifat terbuka terhadap karyawannya, Artinya perusahaan harus dapat membina hubungan kerja yang harmonis, serasi dan terbuka agar terciptanya suasana kerja yang baik, sehingga apabila PHK dilakukan dalam bentuk apapun karyawan akan menerima dengan baik.
2. Sebaiknya PHK yang dilakukan berdasarkan dengan ketentuan dari peraturan Undang-Undang yang berlaku, dimana hak dan kewajiban masing-masing pihak tertera didalamnya, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.
3. Sebaiknya perusahaan memberikan tunjangan atau bahkan pelatihan untuk menciptakan lapangan kerja sendiri bagi karyawan yang akan di PHK, sehingga pekerja yang akan di PHK mempunyai pegangan setelah mereka resmi di PHK dari perusahaan dan mengurangi pengangguran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Aries Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*. Yogyakarta; LaksBang PRESSindo. Hlm 284.

Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburhan*. Jakarta; Sinar Grafika, Hlm 9

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta; Sinar Grafika, Hlm 25

Danang Sunyoto, 2013. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*. Yogyakarta. Hlm 14

Eka Surmayati dan Tini K, 2013, *Tahukah Anda Tentang PHK dan Pesangon*. Jakarta Timur; Dunia Cerdas, hlm 9

Fx.Djumialdji, 1992, *Pemutusan Hubungan Kerja* .Jakarta; Rineka Cipta, Hlm 92.

Halili Toha dan Hari Pramono, 1987, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bandung; Bina Aksara, Hlm 87

Halim A. Ridwan, 1985, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Jakarta; Ghalia Indonesia, Hlm 76

Imam Soepomo, 1990. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta; Djambatan

Imam Soepomo, 1992, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta; Djambatan

Kris H. Tumotius, 2017, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta; ANDI, hlm 4-5

Lalu Husni, 2006. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta; Raja Grafindo Persada, hlm 189.

Peter Mahmud Marzuki, 2016. *Penelitian Hukum*, Jakarta; Prenada Media. Hlm 83.

Sendjun H. Manulang. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta; Rineka Cipta. hlm 23.

Syarif, 1996, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Jakarta; Sinar Grafika Offset.hlm 21.

Sri Hartini, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta; Sinar Grafika, hlm 88.

WIwoho Soedjono, 1983, *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta; Bina Aksara, Hlm 84

Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*.Jakarta; Raja Grafindo Persada.Hlm 8

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

Sumber Lain :

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

Hamzirwan, *Cermin Retak Kebebasan Buruh*, cetak.kompas.com, 2016

