

**REKONSTRUKSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
TENAGA KERJA TERKENA PHK PADA PERUSAHAAN
GO PUBLIC BERBASIS NILAI KEADILAN**

DISERTASI



Oleh :

Dwi Atmoko

PDIH. 03.IV.14.0137

**PROGRAM DOKTOR ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2016**

**REKONSTRUKSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
TENAGA KERJA TERKENA PHK PADA PERUSAHAAN
GO PUBLIC BERBASIS NILAI KEADILAN**

DISERTASI



Oleh :

Dwi Atmoko

PDIH. 03.IV.14.0137

**PROGRAM DOKTOR ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2016**

Lembar Persetujuan

Ujian Terbuka

**REKONSTRUKSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
TENAGA KERJA TERKENA PHK PADA PERUSAHAAN
GO PUBLIC BERBASIS NILAI KEADILAN**

Oleh :

Dwi Atmoko

PDIH. 03.IV.14.0137

Semarang, 2016

Telah disetujui untuk dilaksanakan oleh :

PROMOTOR,

CO-PROMOTOR



Prof. Dr. H. Gunarto, SH., S.E.Akt., M.Hum
NIK :210.389.016



Dr. Hj. Anis Mashdurohatun, S.H., M.Hum
NIK : 201.303.040

**Mengetahui,
Ketua Program Doktor Ilmu Hukum**



Prof. Dr. H. Gunarto, SH.,SE.Akt., M.Hum
NIK: 210389016

MOTTO

“Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia menyuruh kepada yang ma’ruf, dan mencegah yang mungkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itulah baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik”.

(Ali Imron : 110)

“Allah Subhanahu Wata’ala akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Allah Subhanahu Wata’ala Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

(Qs. al-Mujadilah: 11).

“Sesungguhnya Allah memerintahkan untuk berlaku adil dan berbuat baik”

(Q.S : An-Nahl:90)

“Barangsiapa dikehendaki kebaikan oleh Allah Subhanahu Wata’ala, Dia berikan pemahaman tentang urusan agamanya.” (HR. Bukhari-Muslim).

Cabutlah kejahatan dari dalam hati saudaramu dengan mencabutnya dari dalam hatimu sendiri (Ali bin Abi Thalib)

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan karya ini kepada :

Ayah saya : Bapak Midjo

Ibu saya : Ibu Surip Sugiarti

Serta almamater dimana saya menempuh proses belajardi Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, guru- guru saya, dosen-dosen dan pembimbing saya yang telah mengarahkan dan membimbing, memberikan bekal ilmu dan inspirasi yang sangat berharga bagi kehidupan saya.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dwi Atmoko
NIM : PDIH. 03.IV.14.0137
Alamat :

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, disertasi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (doktor), baik di Universitas Islam Sultan Agung Semarang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Promotor.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan judul buku aslinya dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Semarang, Oktober 2016
Yang membuat pernyataan,

Dwi Atmoko
NIM.PDIH. 03.IV.14.0137

ABSTRAK

Fakta permasalahan PHK tenaga kerja adalah bahwa tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan perusahaan. Beberapa penyebabnya adalah adanya budaya dalam pada tenaga kerja/pekerja yang kurang mendukung penyelesaian hubungan industrial seperti tidak mau menerima masukan dari mediator, ketidaktrampilan atau kompetensi mediator dalam menangani perkara yang diajukan, adanya peraturan (pasal-pasal) yang tidak mendukung dan menghambat penyelesaian perkara terkait perselisihan hubungan industrial dan belum adanya program pemerintah terkait adanya subsidi bagi para tenaga kerja ter PHK selama PHK sampai mendapatkan pekerjaan kembali. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah (1) Mengapa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* di Provinsi Jawa Tengah saat ini belum sesuai dengan nilai keadilan? (2) Kelemahan-kelemahan apa sajakah yang timbul pada pelaksanaan perlindungan hukum terjadinya terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* di Provinsi Jawa Tengah saat ini? (3) Bagaimana rekonstruksi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* yang berbasis nilai keadilan?

Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, display data, dan verifikasi/simpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyebab belum sesuai nya pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* di Provinsi Jawa Tengah dengan nilai keadilan adalah disebabkan (1) Pengusaha sebagai pihak yang secara alamiah membuat suatu keputusan atau kebijakan yang berkaitan dengan penempatan dan pendayagunaan pekerja/buruh mempunyai posisi tawar yang lebih kuat/tinggi daripada pekerja/buruh yang lebih lemah. (2) Adanya diskriminasi dari pihak pemerintah baik karena adanya perbedaan perlakuan ataupun karena perbedaan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang disebabkan karena perbedaan penafsiran oleh masing-masing pihak yang berselisih. (3) Kelemahan-kelemahan yang timbul pada pelaksanaan perlindungan hukum terjadinya terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* di Provinsi Jawa Tengah saat ini adalah : Pekerja/buruh tidak mau menerima masukan dari mediator yang memberi masukan sudah sesuai dengan Undang-undang, faktor domisili pengusaha itu sendiri banyak yang domisilinya di luar kota atau di luar negeri sehingga sulit meluangkan waktunya, dan utusan pengusaha yang berwenang atas nama perusahaan/pengusaha dalam penyelesaian perselisihannya dengan pekerja dalam sidang mediasi tidak diberi sepenuhnya untuk mengambil keputusan dalam sidang mediasi, masing-masing pihak sulit untuk diajak kompromi karena tetap berpegang teguh pada standar masing-masing sehingga sulit untuk mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak.

Rekonstruksi terhadap perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* yang berbasis nilai keadilan adalah pada : (1) Pasal 182 UU No.2 Tahun 2004 Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam **tenggang waktu 1 (satu) tahun** sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha menjadi dalam **tenggang waktu 3 (tiga) bulan**. (2) Pasal Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 kata “jangan” diganti “tidak” sehingga bunyi pasal menjadi “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja”, (3) Pasal 153 UU No.13 Tahun 2003 (1b). Kata “berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban negara” diganti “berhalangan bekerja karena menjalankan tugas negara” sehingga bunyi pasal menjadi “Pekerja/buruh berhalangan bekerja karena menjalankan tugas dari negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku” (4) Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 ayat (1a) perlu disebutkan nilai minimal sehingga bunyi pasal “melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/ atau uang milik perusahaan senilai minimal Rp 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah)” (5) Pasal 159 UU No. 13 Tahun 2003 ditambahkan waktunya sehingga bunyi pasal menjadi “Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial dengan waktu paling lama 3 (tiga) bulan sejak tanggal pemutusan hubungan kerja”. (6) Pasal 171 UU No.13 Tahun 2003 tentang waktu pengajuan gugatan dipercepat sehingga bunyi pasal menjadi “Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan penyelesaian hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam pasal 159, Pasal 160 ayat (3), dan pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam waktu paling lama 3 (tiga) bulan sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya”.

Kata Kunci : Perlindungan hukum, PHK, tenaga kerja, keadilan

ABSTRACT

Facts layoffs manpower problems is that labor has always suffered injustice when dealing with the company. Some of the causes is the existence of culture in the labor / workers are less supportive penyelesaian industrial relations as unwilling to accept input from the mediator, the mediator lack of skill or competence in handling the case filed, the regulations (the articles) are not supported and inhibit the settlement related industrial disputes and the lack of government programs related to the subsidy for workers laid off during the layoff pitch to get his job back. Issues examined in this study were (1) Why is the implementation of the legal protection for workers affected by layoffs at the company went public in Central Java province currently not in accordance with the values of justice? (2) what are the weaknesses that arise in the implementation of the legal protection of the workers affected by layoffs at the company went public in Central Java province at this time? (3) How is the reconstruction of the legal protection for workers affected by layoffs at the company go public based on values of justice?

The research method uses sociological juridical approach. Data collection techniques with interviews, observation, and documentation. The data analysis technique consists of data collection, data reduction, data display, and verification / conclusions.

The results of this study indicate that the cause is not incompatibility of the implementation of the legal protection for workers affected by layoffs at the company went public in Central Java province with values of justice is due to (1) Employers as a party that naturally make a decision or policy relating to the placement and utilization workers / employees have a stronger bargaining position / higher than workers / laborers weaker. (2) The existence of discrimination on the part of both governments for their differential treatment or due to differences in the implementation of the legislation is due to differences in interpretation by each of the disputing parties. (3) The weaknesses arise in the implementation of the legal protection of the workers affected by layoffs at the company went public in Central Java province today is: Workers / laborers are not willing to accept input from mediators that provide inputs are in accordance with the Law, factors domicile entrepreneurs themselves many domiciles outside the city or overseas making it difficult to take the time, and the messenger entrepreneur authorized on behalf of the company / entrepreneur in the settlement of a dispute with workers in the mediation hearing was not given entirely to take decisions in the mediation session, each each party to compromise because it is difficult to stick to each standard making it difficult to reach an agreement between the two sides.

Reconstruction of the legal protection of the workers affected by layoffs at the company go public based on the values of justice are: (1) Article 182 of Law # 2 of 2004 lawsuit by workers / laborers on termination of employment referred to in Article 159 and Article 171 of the Constitution of No. 13 of 2003 on Ketenagakerjan, may be filed within the period of one (1) year from the receipt or diberitahukannya decision of the employers be within the period of 3 (three) months. (2) Article Article 151 of Law No. 13 2003 "do not" replaced "no" so that on the article to "Employers, workers / unions / labor, and government efforts should strive to avoid termination of employment", (3) Article 153 of Law No. 13 of 2003 (1b). The word "unable to carry

out their work for fulfilling the state's obligation" replaced "unable to work because of state business" so that on the article to be a "worker / laborer is absent from work because of duties of the state in accordance with the provisions of the legislation applicable" (4) Article 158 of Law 13 of 2003 section (1a) needs to be mentioned that a minimum value on the article "fraud, theft, or embezzlement of goods and / or money belonging to the company for a minimum of Rp 2.500.000, - (two million five hundred thousand rupiah)" (5) Article 159 of Law No. 13 of 2003, written timed so on the article to be "If the workers / laborers did not receive termination as referred to in Article 158 paragraph (1), the worker / laborer can bring a lawsuit settlement institution industrial relations with the period of 3 (three) months from the date of termination of employment ". (6) Article 171 of Law No. 13 Year 2003 regarding the time of filing a lawsuit be expedited so that on the article "Workers / laborers whose employment is terminated without assigning industrial relations settlement authorities referred to in Article 159, Article 160 paragraph (3), and article 162, and the worker / laborer can not accept the layoff, the workers / laborers can file a lawsuit to the settlement of industrial relations institution within a maximum period of 3 (three) months from the date their employment was terminated ".

Keywords: Legal protection, layoffs, labor, justice

RINGKASAN DISERTASI

REKONSTRUKSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA TERKENA PHK PADA PERUSAHAAN GO PUBLIC BERBASIS NILAI KEADILAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Terjadinya permasalahan tenaga kerja menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha merupakan suatu hal yang tidak mudah untuk dicegah. Perselisihan itu dapat timbul karena rasionalisasi akibat robotisasi, efisiensi proses produksi, perbedaan penafsiran terhadap suatu ketentuan hukum yang berlaku misalnya para pekerja/buruh menuntut kenaikan upah sebesar 50% sesuai jaminan hidup layak atau menuntut supaya diberikan tunjangan kesehatan bagi keluarganya, atau pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.¹

Secara normatif, ada dua jenis PHK, yaitu PHK secara sukarela dan PHK dengan tidak sukarela. Ada beberapa alasan penyebab putusnya hubungan kerja yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan. PHK sukarela misalnya, yang diartikan sebagai pengunduran diri buruh tanpa paksaan dan tekanan. Begitu pula karena habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan (*probation*), memasuki usia pensiun dan buruh meninggal dunia.

PHK tidak sukarela dapat terjadi antara lain karena buruh melakukan kesalahan berat seperti mencuri atau menggelapkan uang milik perusahaan atau melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan pekerjaan. Selama ini,

¹ Widodo S dan Aloysius Uwiyono, 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 127

alasan PHK karena kesalahan berat itu diatur dalam pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini pernah diajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi.

Mahkamah Konstitusi dalam putusannya menyatakan bahwa kesalahan berat yang dituduhkan kepada buruh harus dibuktikan terlebih dulu oleh putusan peradilan pidana di pengadilan umum. Selain itu PHK tidak sukarela juga bisa terjadi lantaran buruh melanggar perjanjian kerja, PKB atau PP. Perusahaan yang juga sedang melakukan peleburan, penggabungan dan atau perubahan status, memiliki opsi untuk mempertahankan atau memutuskan hubungan kerja. Dalam konteks PHK tidak sukarela ini, hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh baru berakhir setelah ditetapkan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tidak demikian dengan PHK yang sukarela.

Permasalahan PHK, tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Mengapa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* di Provinsi Jawa Tengah saat ini belum sesuai dengan nilai keadilan ?

2. Kelemahan-kelemahan apa sajakah yang timbul pada pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* di Provinsi Jawa Tengah saat ini ?
3. Bagaimana rekonstruksi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* yang berbasis nilai keadilan?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis sosiologis adalah metode penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang mengacu pada observasi, wawancara dan pengambilan contoh nyata (*sample*) sebagai data empiris.

Penelitian ini menggunakan data wawancara dengan para tenaga kerja yang terkena PHK, dinas tenagakerja dan transmigrasi, mediator, serikat pekerja yang memang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini dengan menggunakan paradigma kritis atau paradigm kritik (*Critical Theory*) dan menggunakan analisis induktif kualitatif.

D. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* di Provinsi Jawa Tengah saat ini belum sesuai dengan nilai keadilan adalah disebabkan :
 - a. Pengusaha sebagai pihak yang secara alamiah membuat suatu keputusan atau kebijakan yang berkaitan dengan penempatan dan pendayagunaan

pekerja/buruh mempunyai posisi tawar yang lebih kuat/tinggi daripada pekerja/buruh yang lebih lemah.

- b. Adanya diskriminasi dari pihak pemerintah baik karena adanya perbedaan perlakuan ataupun karena perbedaan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang disebabkan karena perbedaan penafsiran oleh masing-masing pihak yang berselisih.

2. Kelemahan-kelemahan yang timbul pada pelaksanaan perlindungan hukum terjadinya terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* di Provinsi Jawa Tengah saat ini adalah :

- a. Pekerja/buruh tidak maumenerima masukan dari mediator yang memberi masukan sudah sesuai dengan Undang- undang.
- b. Dari pihak perusahaan/pengusaha, faktor domisili pengusaha itu sendiri banyak yang domisilinya di luar kota atau di luar negeri sehingga sulit meluangkan waktunya, walaupun ada kewenangan yang diberikan kepada bagian personalia kewenangan yang terbatas sehingga harus bolak-balik menunggu keputusan dari pengusaha/atasannya.
- c. Kendala juga berasal dari perusahaan yang mengutus pejabat yang berwenang atas nama perusahaan/pengusaha dalam penyelesaian perselisihannya dengan pekerja tetapi dalam sidang mediasi tidak diberi sepenuhnya untuk mengambil keputusan dalam sidang mediasi, dimana pihak dari perusahaan yang hadir tidak dapat dimintai keputusan apakah menerima kesepakatan untuk perjanjian bersama atau menolaknya. Karena harus terlebih dahulu menanyakan kepada pemimpin perusahaan.

d. Masing-masing pihak sulit untuk diajak kompromi karena tetap berpegang teguh pada standar masing-masing sehingga mediator sendiri mengalami kesulitan dalam menengahi atau sulit untuk mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Hal ini lah tak jarang menyebabkan kesepakatan ditolak sehingga mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang pada dasarnya mediator bertujuan semuaperselisihan dapat diselesaikan melalui mediasi dan kesepakatannya dituangkan dalam perjanjian bersama.

3. Rekonstruksi terhadap perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* yang berbasis nilai keadilan adalah pada :

a. Rekonstruksi Nilai

Rekonstruksi nilai perlindungan hukum bagi tenaga kerja terkena PHK di perusahaan *go-public* adalah untuk mewujudkan perlindungan tenaga kerja terhindar dari PHK, proses penyelesaian PHK bagi tenaga kerja yang cepat, adil, dan pekerja mampu mendapatkan pekerjaan baru.

b. Rekonstruksi Hukum

1) Pasal 182 UU No.2 Tahun 2004 Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam **tenggang waktu 1 (satu) tahun** sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak

pengusaha menjadi dalam **tenggang waktu 3 (tiga) bulan**.

- 2) Pasal Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 kata “jangan” diganti “tidak” sehingga bunyi pasal menjadi “Pengusaha, pekerja/ buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja”
- 3) Pasal 153 UU No.13 Tahun 2003 (1b). Kata “berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban negara” diganti “berhalangan bekerja karena menjalankan tugas negara” sehingga bunyi pasal menjadi “Pekerja/buruh berhalangan bekerja karena menjalankan tugas dari negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”
- 4) Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 ayat (1a) perlu disebutkan nilai minimal sehingga bunyi pasal “melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/ atau uang milik perusahaan senilai minimal Rp 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah)”
- 5) Pasal 159 UU No. 13 Tahun 2003 ditambahkan waktunya sehingga bunyi pasal menjadi “Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial dengan waktu paling lama 3 (tiga) bulan sejak tanggal pemutusan hubungan kerja”.
- 6) Pasal 171 UU No.13 Tahun 2003 tentang waktu pengajuan gugatan dipercepat sehingga bunyi pasal menjadi “Pekerja/buruh yang

mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan penyelesaian hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam pasal 159, Pasal 160 ayat (3), dan pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam waktu paling lama 3 (tiga) bulan sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”.

SUMMARY DISSERTATIONS

RECONSTRUCTION OF LEGAL PROTECTION OF LABOR IN AFFECTED LAYOFFS FROM GO PUBLIC COMPANY BASED ON JUSTICE VALUES

A. Background Issues

The occurrence of labor problems led to disputes between workers / laborers with employers is a matter that is not easy to prevent. Disputes that may arise due to rationalization due robotisasi, the efficiency of the production process, differences in the interpretation of a provision of the applicable law, for example the workers / laborers demanded a wage increase of 50% in accordance guarantee decent living or demands that are given health benefits for their families, or termination of employment (PHK) unilaterally.

Normatively, there are two types of job cuts, layoffs are voluntary and involuntary layoffs with. There are several reasons for the breakup of work contained in the Employment Act. Voluntary layoff for example, which is defined as the resignation of the workers without coercion and pressure. Similarly, due to the expiration of the contract, did not pass probation (probation), retirement and workers died.

Involuntary layoffs can occur because workers major offenses such as stealing or embezzling company's or sexual misconduct or gambling in the work environment. During this time, the reason for the layoff for major offenses set forth in article 158 of the Manpower Law. This article never filed a judicial review to the Constitutional Court.

The Constitutional Court in its decision stated that the alleged gross errors to workers must first be proven by the decision of the court of criminal justice in general. Besides involuntary layoffs can also occur because of violating labor agreements, the PKB or PP. The Company is also conducting a consolidation, merger or change of status, have the option to retain or terminate employment. In the context of the layoffs were voluntary, labor relations between employers and workers ended after the newly set by the Institute of Industrial Dispute Settlement. Not so with the voluntary layoffs.

Problems layoffs, labor has always been the weak side when faced with an employer who is a party that has power. As a party that has always been considered weak, not infrequently the workers always suffer injustice when faced with the interests of the company.

B. Problems

Based on the background of the problems described above can be formulated several problems as follows:

1. Why is the implementation of the legal protection for workers affected by layoffs at the company went public in Central Java province currently not in accordance with the values of justice?
2. What are the weaknesses that arise in the implementation of the legal protection for workers affected by layoffs at the company went public in Central Java province at this time?

3. How is the reconstruction of the legal protection for workers affected by layoffs at the company go public based on values of justice?

C. Methods

This research used socio-juridical research is empirical legal research methods, the research refers to the observation, interview and sampling real (sample) as empirical data.

This study uses data interviews with workers affected by layoffs, labor offices and Trasmigrasi, mediator, the union that is engaged in the employment field in Central Java Province. This study using critical paradigm or paradigm criticism (Critical Theory) and using qualitative inductive analysis.

D. Results

1. The implementation of the legal protection for workers affected by layoffs at the company went public in Central Java province currently not in accordance with the values of justice is due to:
 - a. Entrepreneurs as party naturally make a decision or policy relating to the placement and utilization of workers / employees have a stronger bargaining position / higher than workers / laborers weaker.
 - b. Discrimination on the part of both governments for their differential treatment or due to differences in the implementation of the legislation is due to differences in interpretation by each of the disputing parties.

2. The weaknesses arise in the implementation of the legal protection of the workers affected by layoffs at the company went public in Central Java province at this time are:
 - a. Workers / laborers are not willing to accept input from mediators that provide inputs are in accordance with the Law.
 - b. Of the company / entrepreneur, businessman domicile factor itself many domiciles outside the city or overseas making it difficult to take the time, if any authority granted to the personnel limited authority and should be back and forth waiting for a decision from the employer / supervisor.
 - c. Constraints also come from companies who sent the competent authority on behalf of the company / entrepreneur in the settlement of a dispute with the workers but the mediation hearing was not given entirely to take decisions in the mediation hearing, where the company is present shall be held decision on whether to accept an agreement on a collective agreement or reject it. Because it must first ask the leader of the company.
 - d. Each of the parties to compromise because it is difficult to stick to each standard so that the mediators themselves have difficulty in mediating atausulit to reach an agreement between the two sides. This is often caused agreement rejected that mediators issue a written recommendation which is essentially aimed mediator all disputes can be resolved through mediation and the agreement set forth in the collective agreement.
3. Reconstruction of the legal protection of the workers affected by layoffs at the company go public based on the values of justice are:

a. Reconstruction Value

Reconstruction of the value of legal protection for workers affected by layoffs in the company goes public is to realize labor protection to avoid layoffs, the settlement process for workers laid off quick, fair, and workers were able to get a new job.

b. Reconstruction Law

- 1) Article 182 of Law # 2 of 2004 lawsuit by workers / laborers on termination of employment referred to in Article 159 and Article 171 of Law Number 13 of 2003 on Employment, may be filed within the period of one (1) year from the receipt of or diberitahukannya decision of the employers be within the period of 3 (three) months.
- 2) Article Article 151 of Law No. 13 2003 "do not" replaced "no" so that on the article to "Employers, workers / unions / labor, and government efforts should strive to avoid layoffs"
- 3) Article 153 of Law No.13 of 2003 (1b). The word "unable to carry out their work for fulfilling the state's obligation" replaced "unable to work because of state business" so that on the article to be a "worker / laborer is absent from work because of duties of the state in accordance with the provisions of the legislation in force"
- 4) Article 158 of Law 13 of 2003 section (1a) needs to be mentioned that a minimum value on the article "fraud, theft, or embezzlement of goods and / or money belonging to the company for a minimum of Rp 2.500.000, - (two million five hundred thousand rupiah)"

- 5) Article 159 of Law No. 13 of 2003, written timed so on the article to be "If the workers / laborers did not receive termination as referred to in Article 158 paragraph (1), the worker / laborer can bring a lawsuit settlement institution industrial relations with the period of 3 (three) months from the date of termination of employment ".
- 6) Article 171 of Law No.13 of 2003 on an accelerated time of filing a lawsuit so on the article to be a "worker / labor employment is terminated without assigning industrial relations settlement authorities referred to in Article 159, Article 160 paragraph (3), and Article 162, and worker / laborer can not accept the layoff, the workers / laborers can file a lawsuit to the settlement of industrial relations institution within a maximum period of 3 (three) months from the date their employment was terminated ".

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabil'alamin, saya selaku penulis memuji dan bersyukur kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia, taufiq dan hdiayahNya serta ridho dan inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis memperoleh kesehatan dan kekuatan serta kesempatan untuk menyelesaikan penulisan disertasi yang berjudul **“Rekonstruksi Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Dalam Permasalahan Terkena PHK Pada Perusahaan *Go Public* Berbasis Nilai Keadilan.**

Penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada semua orang yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan doadalam setiap ikhtiar penulis. Semoga Allah SWT menyayangi, mengampuni, melindungi sebagaimana mereka menyayangi, melindungi kepada diri penulis.

Perkenankanlah pula penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. H. Anis Malik Toha, M.A., PhD. selaku Rektor Universitas Sultan Agung (Unissula) Semarang beserta stafnya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh ilmu di Program Doktor (S3) Ilmu hukum di Universitas Sultan Agung (Unissula) Semarang.
2. Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H, sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Sultan Agung(Unissula) beserta staffnya yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis selama proses mengikuti perkuliahan.
3. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E. Akt., M.Hum, sebagai Ketua Program Doktor (S3) Ilmu Hukum Universitas Sultan Agung Semarang yang telah banyak membimbing

dan mengarahkan sehingga dapat menyelesaikan studi Program Doktor (S3) Ilmu Hukum di Universitas Sultan Agung (Unissula) Semarang.

4. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E. Akt., M.Hum, selaku Promotor yang selalu memberikan arahan keilmuan yang sangat berharga. Penulis hanya bisa mengucapkan dari hati yang paling dalam semoga Beliau beserta keluarganya selalu diberi kesehatan dan hidayah dari Allah SWT.
5. Dr. Hj. Anis Mashdurohatun, S.H., M.Hum, selaku Co-Promotor yang selalu memberi motivasi dan dukungan yang sangat berarti, penulis tidak dapat membalas dengan suatu apapun, kecuali dengan mengucapkan banyak terima kasih, semoga Beliau beserta keluarga dalam lindungan Allah SWT.
6. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua Bapak Ibu dosen dan pegawai Program Doktor (S3) Program Doktor (S3) Ilmu Hukum Universitas Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu dan inspirasi kehidupan.
7. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh sahabat yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian, penulisan dalam rangka penyelesaian disertasi ini.

Demikian kata pengantar ini penulis buat. Penulis menyadari disertasi ini masih jauh dari sempurna tidak lepas dari kekurangan dan kekhilafan, karena masih sangat terbatasnya pengetahuan dan kemampuan penulis. Penulis mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan disertasi ini akan penulis terima dengan senang hati dan lapang dada. Semoga disertasi ini dapat bermanfaat terhadap pengembangan ilmu hukum, masyarakat khususnya pencari keadilan, bangsa dan Negara Indonesia.

Semarang, Oktober 2016

Penulis,

Dwi Atmoko

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MOTTO.....	iii
PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	viii
RINGKASAN DISERTASI.....	x
SUMMARY DISSERTATIONS	xvii
KATA PENGANTAR	xxiii
DAFTAR ISI	xxvi
GLOSSARY.....	xxx
DAFTAR SINGKATAN	
.....	xxxi
i	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	19
C. Tujuan Penelitian	20
D. Manfaat Penelitian	20
E. Kerangka Konseptual Disertasi.....	21

F. Kerangka Teori dalam Pembahasan Disertasi.....	30
1. Teori Keadilan John Rawl sebagai <i>Grand Theory</i>	30
2. Teori Keadilan Aristoteles sebagai <i>Grand Theory</i>	33
3. Teori Keadilan Menurut Islam sebagai <i>Grand Theory</i>	36
4. Teori Konflik sebagai <i>Middle Theory</i>	38
5. Teori Perlindungan Hukum sebagai <i>Middke Theory</i>	41
6. Teori Sistem Hukum sebagai <i>Middle Theory</i>	44
7. Teori <i>Labor Management Cooperation</i> sebagai <i>Applied Theory</i>	52
8. Teori Hukum Progresif sebagai <i>Applied Theory</i>	54
G. Kerangka Pemikiran Disertasi.....	60
H. Metode Penelitian	61
1. Paradigma Penelitian	62
2. Metode Pendekatan	63
3. Spesifikasi Penelitian	64
4. Lokasi Penelitian.....	65
5. Macam-macam Sumber Data.....	66
6. Teknik Pengumpulan Data.....	68
7. Analisis Data	70
I. Sistematika Penulisan Disertasi	72
J. Originalitas Penelitian.....	73
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	77
A. Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial	77
1. Pengertian Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial	77

2. Para Pihak dalam Hubungan Industrial	79
3. Sarana Pendukung Hubungan Industrial.....	79
4. Perselisihan Hubungan Industrial	80
B. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja.....	81
1. Perlindungan Hukum	81
2. Teori Perlindungan Hukum	83
3. Penyebab Tenaga Kerja terkena PHK	85
C. PHK di Perusahaan <i>GoPublic</i>	90
BAB III PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TERKENA PHK PADA PERUSAHAAN <i>GO PUBLIC</i> DI PROVINSI JAWA TENGAH SAAT INI.....	98
A. Penyelesaian di Luar Pengadilan.....	98
1) Bipartit.....	98
2) Mediasi	101
3) Konsialiasi	102
4) Arbitrase.....	102
B. Penyelesaian Melalui Pengadilan.....	103
BAB IV KELEMAHAN – KELEMAHAN PELAKSANAAN DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TERKENA PHK PADA PERUSAHAAN <i>GO PUBLIC</i> DI PROVINSI JAWA TENGAH SAAT INI.....	129

BAB V	REKONSTRUKSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TERKENA PHK PADA PERUSAHAAN <i>GO PUBLIC</i> BERBASIS NILAI KEADILAN	145
A.	Rekonstruksi Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Terkena PHK berdasarkan Pancasila dan UUD Negara RI Tahun 1945.....	145
B.	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja yang terkena PHK di 5 (Lima) Negara Asing.....	150
C.	Rekonstruksi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terkena PHK yang Berbasis Nilai Keadilan.....	213
BAB VI	PENUTUP	230
A.	Simpulan	230
B.	Implikasi Kajian Disertasi.....	232
C.	Saran-saran.....	233
DAFTAR PUSTAKA	234

GLOSSARY

1. Keadilan adalah meletakkan sesuatu pada tempatnya atau menerima hak tanpa lebih dan memberikan hak orang lain tanpa kurang dan memberikan hak setiap yang berhak secara lengkap tanpa kurang antara sesama yang melanggar hukum, sesuai dengan kesalahan dan pelanggarannya.
2. Rekonstruksi adalah pengembalian sebagai semula atau penyusunan (penggambaran) kembali. Kata rekonstruksi berasal dari bahasa Inggris “*reconstruction*” yang berarti pengembalian seperti semula atau penyusunan (penggambaran) kembali. Secara istilah rekonstruksi berarti perumusan atau penyusunan kembali suatu konsep dikembalikan kepada asalnya yaitu Rekonstruksi ideal perlindungan hukum bagi tenaga kerja terkena PHK berbasis nilai keadilan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Metode penelitian hukum sosiologis (yuridis sosiologis) adalah metode penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang mengacu pada observasi, wawancara dan pengambilan contoh nyata (*sample*) sebagai data empiris. Penelitian ini merupakan pendekatan *yuridis-empiris*. Pendekatan *yuridis*, digunakan untuk menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan terkait dengan perlindungan hukum bagi

tenaga kerja terkena PHK berbasis nilai keadilan dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undnag-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial. Pendekatan *empiris*, digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai prilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasyarakatan. Metode penelitian hukum sosiologis (yuridis sosiologis) adalah untuk memperoleh keterangan dan penjelasan tentang hal-hal yang berkenaan dengan berbagai faktor yang berkaitan dengan permasalahan perlindungan hokum bagi tenaga kerja terkena PHK di Perusahaan Go Public dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

DAFTAR SINGKATAN

ADR	: <i>Alternative Dispute Resolution</i>
BP3TK	: Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja
CPF	: <i>Central Provident Fund</i>
CV	: <i>Comanditer Venonscraft</i>
DPR RI	: Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia
DR	: Doctor
Disnaker	: Dinas Tenaga Kerja
dkk	: dan kawan-kawan
HAM	: Hak Asasi Manusia
HIR	: <i>Herzien Indonesis Reglement</i>
ILO	: <i>International Labaour Organization</i>
Kanwil	: Kantor Wilayah
KKAI	: Komite Kerja Advokat Indonesia
KPN	: Ketua Pengadilan Negeri
KUHAP	: Kitab Undang-undang Hukum Acara Perdata
MA	: Mahkamah Agung
MK	: Mahkamah Konstitusi
MH	: Magister Hukum
PB	: Perjanjian Bersama
PDIH	: Program Doktor Ilmu Hukum
PERMA	: Peraturan Mahkamah Agung
PHI	: Pengadilan Hubungan Industrial
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PK	: Perjanjian Kerja
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama
PMH	: Perbuatan Melawan Hukum
PN	: Pengadilan Negeri
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PP	: Peraturan Perusahaan
PT BPR	: Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat
PT	: Pengadilan Tinggi
PERPU	: Peraturan Pengganti Undang-Undang

PTUN	: Pengadilan Tata Usaha Negara
r.a	: rhodiaaallahu an
Rbg	: <i>Rechtsreglement Buitengewesten</i>
RI	: Republik Indonesia
RUU-HAP	: Rancangan UU Hukum Acara Perdata
Rv	: <i>Reglement op Rechtsverordering</i>
SAW	: Shallallahu ‘alaihi wa sallam
SB	: Serikat Buruh
SDM	: Sumber Daya Manusia
SEMA	: Surat Edaran Mahkamah Agung
SKMHT	: Surat Kuasa untuk Membebaskan Hak Tanggungan
SP	: Serikat Pekerja
Stb	: <i>Staatblad</i>
SWT	: Subhanahu wa Ta’ala
Tap MPR	: Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat
UU	: Undang Undang
UUD	: Undang Undang Dasar
UUPPHI	: Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
UU KK	: Undang-Undang Ketenagakerjaan
UMR	: Upah Minimum Regional
UMK	: Upah Minimal Kota/Kabupaten
UMP	: Upah Minimum Provinsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pembangunan nasional sesuai dengan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan cita-cita perjuangan bangsa diantaranya adalah memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta dalam mewujudkan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Pemenuhan hak dasar kehidupan dan kesejahteraan manusia melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Kedaulatan sebuah negara dituangkan dalam konstitusi yang mengatur dasar-dasar bernegara dan jaminan atas hak dan kewajiban warga negaranya.

Kaitannya dengan bidang ketenagakerjaan saat ini bahwa telah terjadi fenomena banyaknya pengangguran pada usia produktif di berbagai negara,

baik di negara-negara maju maupun di negara-negara yang sedang berkembang. Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah.

Seperti disebutkan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga Kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia saat ini meliputi masalah jumlah dan pertumbuhan penduduk, struktur umur dan terbatasnya tingkat pendayagunaan tenaga kerja, penyebaran penduduk, tingkat pendidikan, serta keterbatasan daya serap perekonomian.¹

Berdasarkan sensus terakhir, jumlah penduduk Indonesia telah melebihi 240 juta jiwa, dan pertumbuhan penduduk setiap tahunnya diperkirakan mencapai 1,49% dari jumlah tersebut.² Di lain pihak,

Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 31

Sonny Harry Budiutomo Harmadi, 2013, "Profil Penduduk Indonesia dan Perkiraan Perkembangannya", Makalah dipresentasikan dalam *Seminar Kependudukan Peluang atau Petaka* yang diselenggarakan oleh YTKI dan Universitas Pancasila pada tanggal 21 Mei 2013.

pembangunan dan kegiatan ekonomi belum mampu menyediakan kesempatan kerja yang memadai bagi penduduk, khususnya mereka yang termasuk usia produktif. Penduduk yang berhasil memperoleh pekerjaanpun kerap masih terkendala masalah lanjutan berupa syarat kerja yang tidak memadai dan penghasilan yang kurang layak. Oleh sebab itu, kebijakan pemerintah dititikberatkan pada pengendalian pertumbuhan penduduk melalui program keluarga berencana.

Permasalahan struktur umur penduduk yang dikaitkan dengan ketenagakerjaan adalah, umumnya umur penduduk dikategorikan ke dalam dua kelompok besar yaitu kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja didefinisikan sebagai penduduk yang sudah memasuki usia kerja baik yang sudah bekerja, belum bekerja, maupun yang sedang mencari pekerjaan. Di luar itu terdapat kelompok bukan angkatan kerja (lanjut usia, pensiunan) yang umumnya terdiri dari penduduk usia sekolah, rumah tanggam dan lain-lain. Dalam kelompok angkatan kerja, tidak semuanya berstatus pekerja/buruh melainkan terdapat kelompok penganggur dengan beberapa sub kategorinya seperti penganggur terbuka/penuh, penganggur setengah penganggur berdasarkan produktivitas maupun penghasilannya. Sebaliknya, mereka yang berstatus sebagai pekerja/buruhpun tidak semua memiliki produktivitas tinggi, misalnya kelompok angkatan pekerja / buruh paruh waktu.³

³ Depnakertrans, Kondisi Ketenagakerjaan Umum di Indonesia (Agustus 2013), <http://www.pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id>. Diunduh 27 November 2014

Permasalahan berikutnya adalah mengenai penyebaran penduduk yang tidak merata. Pulau Jawa yang luasnya hanya 6,9% dari luas seluruh wilayah Indonesia dihuni cukup banyak penduduk. Dengan demikian dikawatirkan potensi ekonomi di Pulau Jawa tidak mampu lagi memenuhi kebutuhan penduduk yang semakin banyak sehingga dapat menimbulkan dampak-dampak negatif tertentu.⁴ Permasalahan ketenagakerjaan di sektor formal utamanya industri manufaktur yang diharapkan mampu menyerap banyak tenaga kerja, mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan serta kesejahteraan tenaga kerja sampai saat ini belum dapat berfungsi secara optimal. Jumlah kegiatan usaha di sector formal dipandang masih perlu ditingkatkan lagi. Di samping itu, terjadi reorientasi investasi, dari sektor pertanian ke sektor industri, khususnya industri berat yang padat modal dan teknologi sehingga menyebabkan penyerapan tenaga kerja di sektor industri semakin menurun. Di sisi lain, meskipun sektor informal khususnya pertanian masih relatif dominan, namun pengembangan dalam bentuk perluasan areal pertanian sudah semakin sulit. Dengan kata lain, jumlah penduduk yang mengolah lahan sempit bertambah dan dengan demikian jumlah penganggur juga ikut bertambah. Sedangkan pemuda (usia kerja) mempunyai keengganan bekerja di sektor pertanian karena mempunyai anggapan identik dengan jenis pekerjaan yang tidak membutuhkan tingkat pendidikan memadai, kasar, berat dan penghasilannya kecil.

4 Melania Kiswandari, *Op.cit*, hlm. 32

Timbulnya beberapa permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini menuntut pemerintah untuk menyusun strategi berupa kebijakan dan program kerja dalam rangka perencanaan tenaga kerja pada tingkat makro dan mikro yang tujuan operasionalnya adalah pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui pendayagunaan setiap tenaga kerja agar menjadi potensi pendukung pembangunan, untuk selanjutnya ikut serta dalam proses produksi guna meningkatkan kesejahteraan umum. Tujuan operasional diuraikan lebih lanjut dalam Undang-undang ketenagakerjaan, yaitu untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan. Di sisi lain, tujuan operasional berikutnya adalah untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, dalam upaya mereka mewujudkan kesejahteraan bagi diri maupun keluarganya melalui kerja.

Hak dasar tenaga kerja adalah hak-hak yang sifatnya fundamental, antara lain menyangkut hak atas kesempatan yang sama untuk bekerja dan menempati posisi tertentu dalam pekerjaan (non diskriminasi), hak berorganisasi, hak memperoleh pekerjaan yang layak, dan sebagainya.

Berbagai permasalahan tenaga kerja dapat muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi ditempat kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan

kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Aspek hukum ketenagakerjaan harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang substansi kajian tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja (*during employment*), tetapi setelah hubungan kerja (*postemployment*).

Terjadinya permasalahan tenaga kerja menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha merupakan suatu hal yang tidak mudah untuk dicegah. Perselisihan itu dapat timbul karena rasionalisasi akibat robotisasi, efisiensi proses produksi, perbedaan penafsiran terhadap suatu ketentuan hukum yang berlaku misalnya para pekerja/buruh menuntut kenaikan upah sebesar 50% sesuai jaminan hidup layak atau menuntut supaya diberikan tunjangan kesehatan bagi keluarganya, atau pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.⁵

⁵ Widodo S dan Aloysius Uwiyono, 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 127

Berdasarkan informasi dari Pusat Data Tenaga Kerja Indonesia jumlah kasus PHK dan tenaga kerja yang ter-PHK selama 3 tahun terakhir di 33 provinsi di Indonesia disajikan pada tabel 1 di bawah ini⁶.

Tabel : 1

Jumlah Kasus PHK dan Tenaga Kerja Ter-PHK di Indonesia

No	Provinsi	PHK (Kasus)			Tenaga Kerja ter-PHK		
		2011	2012	2013	2011	2012	2013
1	Aceh	359	10	-	552	12	-
2	Sumatera Utara	128	36	-	1051	213	-
3	Sumatera Barat	19	19	43	-	54	246
4	Riau	16	19	125	121	19	157
5	Jambi	22	39	87	8	39	213
6	Sumatera Selatan	37	7	-	88	15	-
7	Bengkulu	165	177	100	165	177	86
8	Lampung	10	18	7	464	175	-
9	Bangka Belitung	11	16	-	18	58	-
10	Kepulauan Riau	58	58	0	177	177	-
11	DKI Jakarta	285	285	190	859	859	-
12	Jawa Barat	284	154	647	656	357	3398
13	Jawa Tengah	406	133	312	2110	370	2770
14	DI. Yogyakarta	280	6	97	351	25	444
15	Jawa Timur	545	545	128	2364	2364	668
16	Banten	235	9	189	5378	51	1116
17	Bali	18	18	117	-	44	228

⁶Depnakertrans, Kondisi Ketenagakerjaan Umum di Indonesia (Agustus 2013), <http://www.pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id>. Diunduh 27 November 2014

18	Nusa Tenggara Barat	48	14	-	60	63	-
19	Nusa Tenggara Timur	187	21	-	187	21	-
20	Kalimantan Barat	148	73	35	202	452	39
21	Kalimantan Tengah	46	22	42	187	247	-
22	Kalimantan Selatan	95	95	-	454	454	-
23	Kalimantan Timur	-	-	-	-	-	-
24	Sulawesi Utara	19	-	173	23	-	257
25	Sulawesi Tengah	5	17	110	154	154	237
26	Sulawesi Selatan	305	30	131	605	89	434
27	Sulawesi Tenggara	19	8	-	23	54	-
28	Gorontalo	32	32	-	172	172	-
29	Sulawesi Barat	6	-	-	8	-	-
30	Maluku	11	-	70	17	-	70
31	Maluku Utara	9	9	-	585	592	-
32	Papua Barat	46	46	312	46	158	-
33	Papua	21	-	-	-	-	182
Jumlah		3.875	1.916	2.915	17.085	7.465	10.545

Sumber : www.pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id

Tabel 1 di atas memperlihatkan jumlah tenaga kerja ter-PHK di provinsi Jawa Tengah pada tahun 2013 menduduki peringkat kedua terbanyak setelah provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 312 kasus dengan jumlah tenaga kerja yang ter-PHK sebanyak 2770 orang.

Secara normatif, ada dua jenis PHK, yaitu PHK secara sukarela dan PHK dengan tidak sukarela. Ada beberapa alasan penyebab putusnya hubungan kerja yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan. PHK sukarela

misalnya, yang diartikan sebagai pengunduran diri buruh tanpa paksaan dan tekanan. Begitu pula karena habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan (*probation*), memasuki usia pensiun dan buruh meninggal dunia.

PHK tidak sukarela dapat terjadi antara lain karena buruh melakukan kesalahan berat seperti mencuri atau menggelapkan uang milik perusahaan atau melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan pekerjaan. Selama ini, alasan PHK karena kesalahan berat itu diatur dalam pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini pernah diajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi.

Mahkamah Konstitusi dalam putusannya menyatakan bahwa kesalahan berat yang dituduhkan kepada buruh harus dibuktikan terlebih dulu oleh putusan peradilan pidana di pengadilan umum. Selain itu PHK tidak sukarela juga bisa terjadi lantaran buruh melanggar perjanjian kerja, PKB atau PP. Perusahaan yang juga sedang melakukan peleburan, penggabungan dan atau perubahan status, memiliki opsi untuk mempertahankan atau memutuskan hubungan kerja. Dalam konteks PHK tidak sukarela ini, hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh baru berakhir setelah ditetapkan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tidak demikian dengan PHK yang sukarela.

Permasalahan PHK, tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga

kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.

Masalah PHK telah memiliki pengaturan tersendiri, yaitu Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian, jika terjadi sengketa hukum (*legal dispute*) menyangkut dengan ketenagakerjaan, maka penyelesaiannya dapat diajukan melalui peradilan khusus (PPHI) selain peradilan biasa atau bentuk-bentuk penyelesaian lain di luar peradilan, seperti arbitrase, konsiliasi dan mediasi.

Penyelesaian PHK dapat dilakukan yang salah satunya adalah melalui mediasi. Cara seperti ini sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

Penyelesaian sengketa PHK secara musyawarah/ mufakat yang dianjurkan terdiri dari dua unsur yaitu pengusaha dan buruh, sehingga penyelesaian sengketa dapat terselesaikan secara adil. Namun keadilan yang diharapkan akan kembali terbentur oleh masalah klasik yang dilakukan oleh pihak pengusaha (pihak pengusaha selalu ingkar dalam pelaksanaan isi kesepakatan). Antara lain karena tidak adanya transparansi ataupun karena terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) yang semakin parah, sehingga netralitas yang diharapkan tidak pernah ada.

Mekanisme pemberian izin PHK, di mana tahap tersebut merupakan garda terakhir untuk memberikan perlindungan bagi buruh, nyaris tidak ada izin yang ditolak. Jadi, tahapan tersebut hanya semata-mata untuk menjagal dan kemudian membicarakan berapakah pesangonnya tanpa menelaah alasan-alasan PHK secara lebih mendalam.

Adanya fenomena tersebut bukan berarti telah ada kegagalan secara konseptual dan institusional, melainkan hanyalah kegagalan dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, pelaksanaan PHK harus dibenahi. PHK hanya boleh dilakukan pengusaha, apabila telah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam proses perundingan mengenai nasib buruh pasca merger, pihak buruh yang terepresentasi melalui organisasi buruh, dapat menggunakan *golden shake hand*. Mekanisme ini akan sangat ampuh bagi mereka, karena para buruh menggunakan wacana “persatuan”, sehingga apabila mereka tidak bersatu, maka stabilitas perusahaan akan terganggu. Disinilah undang-undang memainkan peranan penting, yaitu sebagai pelindung buruh. Sayangnya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 sebagai regulasi perburuhan terbaru justru tidak mengakomodasi hal ini. Justru undang-undang perburuhan sebelumnya secara tegas menyatakan bahwa PHK merupakan hal yang dilarang.

Hal lain yang patut mendapat perhatian adalah PHK yang disebabkan oleh kejahatan (kesalahan berat) seperti mencuri, tindakan terorisme dan lain sebagainya. Pada peraturan perburuhan terdahulu, PHK bagi buruh yang

melakukan kejahatan atau kesalahan berat tetap harus mendapat izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kejahatan atau kesalahan berat dalam hal ini adalah kejahatan atau kesalahan berat yang masuk dalam lingkup pidana. Dengan demikian sebelum PHK diberikan, harus sudah ada putusan pengadilan yang final dan binding (*incracht vanbewijsteen*) sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocent*).

Namun dalam regulasi perburuhan yang berlaku saat ini, PHK bagi buruh yang melakukan kejahatan atau kesalahan berat dapat langsung dilaksanakan oleh perusahaan dengan syarat bahwa buruh bersangkutan terbukti tertangkap tangan atau ada pengakuan atau ada bukti berupa laporan kejadian dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua (2) orang saksi. PHK juga dapat terjadi karena bentuk hubungan kerja yang didasarkan atas kontrak kerja. Cara ini lebih disenangi oleh pengusaha karena tidak ada keharusan bagi pengusaha untuk memberikan pesangon. Apabila hubungan kerja kontrak tersebut diberhentikan di tengah jalan, maka izin untuk memberikan PHK tetap diperlukan. Salahsatu pihak harus melakukan pembayaran untuk menutupi kekurangan masa kerja tersebut.

Beberapa tahun terakhir ini banyak perusahaan yang menawarkan pensiun dini kepada karyawannya. Penawaran ini harus dilihat dalam konteks negosiasi. Apabila negosiasi tersebut dipandang baik oleh para pihak, maka penawaran tersebut tidak menjadi masalah. Yang menjadi masalah adalah

apabila kedudukan para pihak dalam negosiasi itu tidak seimbang, sehingga kebijakan pensiun dini tersebut justru menjadi hal yang dipaksakan.

Selain hal tersebut di atas, PHK dapat terjadi karena modernisasi, otomatisasi dan efisiensi. PHK yang terjadi dewasa ini akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan, dengan demikian perusahaan perlu melakukan efisiensi di berbagai bidang dengan cara pengurangan tenaga kerja.

Dilihat dari jumlah tenaga kerja/buruh yang di PHK, maka ada dua jenis PHK, yaitu PHK secara individu atau perseorangan dan PHK secara besar-besaran atau massal. PHK secara individu atau perseorangan adalah PHK yang dilakukan oleh majikan kepada pekerja yang jumlahnya kurang dari 9 (sembilan) orang. Sedangkan PHK secara besar-besaran atau massal, jika tenaga kerja/buruh yang di PHK sebanyak 9 (sembilan) orang atau lebih. Menurut ketentuan Undang-undang No. 2 Tahun 2004, jika terjadi PHK secara massal, maka para pihak wajib mengupayakan penyelesaian perselisihan melalui jalan perundingan *bipartit*. Sebelum melakukan upaya lain, pengusaha maupun pekerja ataupun serikat pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut harus berusaha semaksimal mungkin agar PHK tidak terjadi.

Penyelesaian sengketa secara litigasi di pengadilan biasanya membutuhkan waktu yang cukup lama dan melelahkan, dimulai dari Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, bahkan mungkin sampai pada tingkat

Mahkamah Agung. Hal ini sudah tentu juga membutuhkan biaya yang cukup besar serta dapat mengganggu hubungan pihak-pihak yang bersengketa.⁷

Selain institusi peradilan formal masih ada lagi bentuk-bentuk mekanisme penyelesaian sengketa lainnya yang didasarkan pada kesepakatan (kompromi, negosiasi) atau dengan melibatkan pihak ketiga sebagai mediator atau konsiliator ataupun yang berbentuk arbitrase. Bentuk ini kemudian dikenal dengan alternatif penyelesaian sengketa (*alternative dispute resolution*). Di dalam menjalankan fungsinya ternyata lembaga peradilan formal banyak menciptakan kritikan dari masyarakat, dengan berbagai kelemahan yang melekat pada sistem peradilan formal itu sendiri, telah menyebabkan masyarakat pencari keadilan semakin menghindar dari penyelesaian sengketa melalui pengadilan (dari litigasi ke non-litigasi), kondisi ini tidak hanya melanda pengadilan di Indonesia saja, tetapi melanda hampir seluruh negara di dunia, baik negara-negara Barat maupun Timur.

Di negara berkembang (*developed countries*), pengadilan adakalanya dianggap memihak kepada orang-orang yang memiliki status sosial yang tinggi dan para pengusaha besar (*social stratification*). Bahkan di beberapa negara, pengadilan dianggap tidak bersih, sehingga putusan-putusannya dianggap lebih memihak yang mendatangkan ketidakadilan (*injustice*).⁸

⁷ Erman Rajagukguk, *Arbitrase dalam Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama, Jakarta, 2000, hlm.3

⁸ *Ibid*, hlm. 103

Kemerdekaan dari institusi pengadilan banyak dipertanyakan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh B. Arief Sidharta tindakan-tindakan kekuasaan politik tersebut terutama masa orde baru selalu dikemas dalam baju hukum positif tertulis yang memenuhi semua persyaratan formal. Pembentukan hukum lewat rekayasa secara cerdas dan cermat, kemudian ditegakkan secara dipaksakan berlaku dengan dukungan kekuatan aparat militer. Hukum ditegakkan jika menguntungkan dan memudahkan penguasa untuk mewujudkan tugas-tugasnya. Sebaliknya (aturan) hukum dikesampingkan jika menghambat atau menyulitkan penguasa. Penyelenggaraan hukum ditangani pula dengan sangat menonjolkan penggunaan kewenangan diskresional tanpa batas oleh penguasa dan campur tangan (intervensi) secara langsung pihak eksekutif (penguasa politik) terhadap pelaksanaan kewenangan yudikatif, campur tangan ini tidak jarang menampilkan diri dalam bentuk peradilan sandiwara (*sham trials*).⁹

Dalam menghadapi berbagai perselisihan hubungan industrial, masalah ketenagakerjaan pada saat ini nampaknya tidak dapat hanya mengandalkan sistem peradilan formal saja, tetapi perlu untuk mencari solusi terhadap berbagai kelemahan penyelesaian sengketa baik melalui penyelesaian negosiasi, mediasi, konsiliasi, arbitrase maupun Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya untuk mencari solusi terhadap berbagai kelemahan

⁹ Arief Sidharta, *Praktisi Hukum dan Perkembangan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.197

penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial, maka di berbagai negara didunia dikembangkan suatu model penyelesaian sengketa yang kemudian dikenal dengan *Alternative Dispute Resolution/ADR* (alternatif penyelesaian sengketa).

Penyelesaian sengketa alternatif mendapat dukungan publik yang sudahjenuh menghadapi peradilan formal yang dianggap tidak bersih. Bahkan di Amerika Serikat telah dikembangkan berbagai model penyelesaian sengketa alternatif seperti; arbitrase, negosiasi, mediasi konsiliasi dan lain-lain dan di setiap negara bagian di Amerika sudah terdapat *mediation center* untuk menyelesaikan berbagai masalah.

Di Indonesia penyelesaian sengketa alternatif telah dikukuhkan ke dalam hukum positif. Antara lain melalui pengembangan peraturan perundang-undangan sebagai landasan penerapannya seperti Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa Alternatif. Khusus di bidang ketenagakerjaan diatur melalui Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang memberikan porsi yang sangat besar bagi penerapan penyelesaian sengketa alternatif melalui arbitrase, bipartit, mediasi, konsiliasi maupun Pengadilan Hubungan Industrial bagi pihak-pihak yang berselisih.

Menurut budaya masyarakat di Indonesia musyawarah/mufakat merupakan metode penyelesaian sengketa yang sangat efektif dan lebih efisien dibandingkan dengan penyelesaian melalui pengadilan. Metode ini sebenarnya

sudah dikenal jauh sebelum Indonesia merdeka. Dalam hubungan industrial, penyelesaian sengketa melalui musyawarah dapat menghindari konflik di bidang ketenagakerjaan atau minimal intensitasnya dapat dikurangi. Apabila terjadi konflik maka penyelesaian perselisihan dapat diupayakan secara damai dengan tidak menutup kemungkinan mekanisme paksaan.¹⁰ Hal ini dapat dilihat dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menegaskan bahwa para pihak wajib mengupayakan penyelesaian perselisihan melalui jalan perundingan bipartit sebelum melakukan upaya lain.¹¹

Sehubungan dengan otonomi daerah dewasa ini yang berdasarkan Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-Undang No. 32 Tahun 2004, disebutkan bahwa urusan yang menjadi kewenangan Pemerintahan Daerah untuk Kabupaten dan Kota merupakan urusan yang berskala Kabupaten/Kota meliputi pelayanan bidang ketenagakerjaan.¹² Pengaturan tenaga kerja di daerah harus disesuaikan dengan standar Hukum Nasional dan Hukum Internasional yang sesuai dengan asas negara demokrasi. Begitu juga dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya masalah PHK, apabila diselesaikan melalui mediasi maka mediatornya yang berada pada

10 Aloysius Uwiyono, Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 22, Yayasan Pengembang Hukum Bisnis, Jakarta, 2003, hlm. 41.

11 Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

12 Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada di daerah tempat PHK terjadi serta harus dapat disesuaikan dengan kondisi daerah dan para pelaku usaha yang ada di Kabupaten/Kota. Dalam upaya menyelesaikan perselisihan ini juga harus memperhatikan Hukum Nasional dan Hukum Internasional yang berlaku.

Perlu diperhatikan bahwa konsep pemerintahan otonomi yang berkaitan dengan pengaturan tenaga kerja di daerah dan hubungan kerja harus mampu mengakomodir nilai-nilai kedaerahan serta menyesuaikannya dengan hukum ketenagakerjaan, baik secara Nasional maupun secara Internasional. Begitu jugadalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya masalah pemutusan hubungan kerja.

Perusahaan *Go Public* adalah perusahaan yang terbuka artinya perusahaan telah menjual sebagian sahamnya kepada masyarakat luas dan telah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia. Perusahaan *go public* membutuhkan biaya beroperasi sebagai perusahaan terbuka relatif besar karena untuk biaya pencatatan tahunan (*annual listing fee*) di BEI berkisar antara Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah) sampai dengan Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah), dihitung berdasar modal disetor. Oleh karena itu kemampuan perusahaan *go public* untuk mengelola produksi, keuangan, maupun sumber daya manusia termasuk ketenagakerjaan tentunya lebih besar. Namun demikian ada beberapa perusahaan *go public* yang mem-PHKkan karyawannya secara sepihak seperti yang pernah terjadi di PT Dirgantara Indonesia, PT Telkom, PT PLN Persero, PT Bank Mandiri, sehingga timbul

konflik antara pihak manajemen dengan para pekerja yang notabene berpendidikan tinggi.

Berdasarkan beberapa uraian di atas maka perlu kiranya dilakukan penelitian tentang rekonstruksi perlindungan hukum tenaga kerja dalam permasalahan pemutusan hubungan kerja sehingga penulis tertarik untuk mengkajinya secara lebih mendalam dengan judul “Rekonstruksi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Permasalahan Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan *Go Public* Berbasis Nilai Keadilan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Mengapa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* di Provinsi Jawa Tengah saat ini belum sesuai dengan nilai keadilan ?
2. Kelemahan-kelemahan apa sajakah yang timbul pada pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* di Provinsi Jawa Tengah saat ini ?
3. Bagaimana rekonstruksi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* yang berbasis nilai keadilan?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengkaji dan menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* di Provinsi Jawa Tengah saat ini.
2. Mengkaji dan menganalisis kelemahan-kelemahan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* di Provinsi Jawa Tengah saat ini.
3. Merekonstruksi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* yang berbasis nilai keadilan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian disertasi ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian disertasi ini adalah:

1. Secara Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan teori baru pengembangan dan pembaharuan hukum terutama dalam hal penyelesaian sengketa permasalahan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dan menambah khasanah kepustakaan yang dirasakan masih minim di Indonesia secara umum dan juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penelitian dalam bidang hukum ketenagakerjaan untuk selanjutnya.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekonstruksi bagi Pemerintah dan para pelaku usaha maupun para pekerja dan juga berbagai kalangan yang memberi perhatian terhadap persoalan-persoalan ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi/sumbangan pemikiran bagi semua pihak, untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, karena perselisihan hubungan industrial merupakan masalah yang hendaknya diselesaikan dengan cepat dan tepat yang menghasilkan keputusan yang dapat membuat adil bagi semua pihak.

E. Kerangka Konseptual Disertasi

Menurut M. Solly Lubis, bahwa kerangka konsep merupakan konstruksi konsep secara internal pada pembaca yang mendapat stimulasi dan dorongan konseptualisasi dari bacaan dan tinjauan pustaka.¹³ Guna menghindari perbedaan penafsiran istilah yang digunakan dalam penelitian ini serta untuk memberikan pegangan pada proses penelitian, maka definisi operasional dari berbagai istilah yang digunakan dalam kerangka konseptual dijelaskan dalam uraian berikut.

1. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.

¹³ M Solly Lubis. *Filsafat Hukum dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm. 26

Buruh atau pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah, perjanjian kerja (kontrak kerja) adalah perjanjian yang menandakan diadakannya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja (perusahaan) yang berisikan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Hubungan industrial (*industrial relation*) meliputi seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial budaya dan politik baik langsung maupun tidak langsung dengan hubungan antara pekerja, pengusaha dan Pemerintah.

Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalinlah hubungan kerja antarpemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.¹⁴

Ketentuan yang tercakup dalam hukum ketenagakerjaan bersumber dari ketentuan peraturan perundang-undangan (kaidah heteronom) dan ketentuan lain yang dibuat oleh pihak-pihaknya (kaidah otonom), yang diadakan dalam bentuk peraturan yang dibuat oleh perusahaan (peraturan

14 Siti Hajati Husein, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 54

perusahaan) atau diadakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha (perjanjian kerja) antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha (perjanjian kerja bersama).¹⁵

2. Perusahaan *Go-Public*

Perusahaan *Go Public* adalah perusahaan yang terbuka artinya perusahaan telah menjual sebagian sahamnya kepada masyarakat luas dan telah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia. Perusahaan *go public* membutuhkan biaya beroperasi sebagai perusahaan terbuka relatif besar karena untuk biaya pencatatan tahunan (*annual listing fee*) di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang berkisar antara Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah) sampai dengan Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah), dihitung berdasar modal disetor. Oleh karena itu kemampuan perusahaan *go public* untuk mengelola produksi, keuangan, maupun sumber daya manusia termasuk ketenagakerjaan yang lebih besar.

3. Perselisihan Hubungan Kerja

Iman Soepomo menyebutkan adanya dua bentuk perselisihan yang mungkin terjadi dalam hubungan kerja. Pertama, perselisihan hak (*rechtgeschillen*) yaitu jika masalah yang diperselisihkan termasuk bidang hubungan kerja maka perselisihan adalah mengenai hal yang diatur atau ditetapkan dalam suatu perjanjian kerja, perjanjian bersama, peraturan

¹⁵ *Ibid*, hlm. 55

perusahaan atau dalam suatu peraturan perundang-undangan. Suatu perselisihan hak bisa terjadi karena perbedaan pelaksanaan suatu aturan, dan perbedaan perlakuan terhadap suatu aturan, atau perbedaan penafsiran terhadap suatu aturan. Kedua, perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*) yaitu tidak adanya persesuaian paham mengenai perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan, biasanya berupa tuntutan perubahan atau perbaikan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.¹⁶

Alternatif penyelesaian sengketa adalah semua bentuk penyelesaian sengketa di luar Pengadilan yang dilakukan oleh tenaga kerja dan pengusaha. 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 PHK, perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Collective Bargaining adalah metode atau prosedur dalam mencapai kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha secara musyawarah.¹⁷ Perjanjian kerja sama (*collective labor agreement*)

¹⁶ Widodo S dan A. Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 129

¹⁷ John A Fitch, *Social Responsibilities of Organized Labour*, Harper and Brother Publisher, New York, 1957, hlm. 33

merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat di instansi yang bertanggung jawab dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau kumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁸

Kerangka teori merupakan pendukung dalam membangun atau berupa penjelasan dari permasalahan yang dianalisis. Teori dengan demikian memberikan penjelasan dengan cara mengorganisasikan dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakan.¹⁹ Menurut M. Solly Lubis, kerangka teori merupakan pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang dapat menjadi bahan perbandingan dan pegangan teoritis. Hal ini dapat menjadi masukan eksternal bagi penulis.²⁰

Menurut Radbruch, tugas teori hukum adalah untuk membuat jelas nilai-nilai hukum dan postulat-postulat hingga dasar-dasar filsafatnya yang paling dalam.²¹ Sehingga teori tentang ilmu merupakan suatu penjelasan rasional yang sesuai dengan objek penelitian yang dijelaskan untuk

18 Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary*, Sixth Edition, West Publishing Co., St. Paul Minn, 1991), hlm. 257

19 Satjipto Raharjo, *Mengejar Keteraturan Menentukan Ketidakteraturan*, Pidato Akhir Masa Jabatan Guru Besar Tetap Universitas Diponegoro Semarang, 15 Desember 2000, hlm. 8

20 M Solly Lubis, *Op.cit*, hlm.80

21W Friedman, *Legal Theory*, Columbia University Press, New York, 1967, hlm. 3-4

mendapat verifikasi, maka harus didukung oleh data empiris yang membantu dalam mengungkapkan kebenaran.²²

Fungsi teori mempunyai maksud dan tujuan untuk memberikan pengarahan kepada penelitian yang akan dilakukan. Teori juga berfungsi untuk memberikan petunjuk atas gejala-gejala yang timbul dalam penelitian dan disain penelitian serta langkah penelitian yang berhubungan dengan kepustakaan, issue kebijakan maupun nara sumber penting lainnya.²³

Penelitian dapat memberikan jawaban terhadap pengujian teori yang menggunakan teknik pengumpulan data maupun alternatif terhadap timbulnya teori baru melalui observasi atau partisipasi aktif dalam prosesnya.²⁴ Suatu teori umumnya mengandung tiga elemen, yaitu:

- a. Penjelasan tentang hubungan antara unsur dalam suatu teori;
- b. Teori menganut sistem deduktif, yaitu sesuatu yang bertolak dari suatu yang umum (abstrak) menuju suatu yang khusus dan nyata;
- c. Teori memberikan penjelasan atas gejala-gejala yang dikemukakan, dengan demikian untuk kebutuhan penelitian maka teori mempunyai

22 M Solly Lubis., *Op.cit.*, hlm. 27

23 Robert K Yin, *Application of Case Study Research*, Sage Publication, New Delhi 1993, hlm. 4-7

24 Derek Layder, *New Strategic in Social Policy*, Tj.Press Ltd, Corn Wall, 1993, hlm. 2-8

maksud/tujuan untuk memberikan pengarahannya kepada penelitian yang akan dilakukan.²⁵

4. Perlindungan Tenaga Kerja Terkena PHK

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.²⁶ Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. “hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.”²⁷

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan

²⁵ M Solly Lubis, *Op. Cit.*, hlm. 31

²⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 8

²⁷ Ilmu Uti Royen. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing: Studi Kasus di Kabupaten Ketapang*, FH Undip, Semarang, 2009, hlm. 46

kecenderungan pihak majikan/pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.

Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak pekerja/buruh tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan majikan/pengusaha adalah pihak yang secara sosial ekonomis lebih mampu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung pada kehendaknya.

Secara teori, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan.²⁸ Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan Hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Royen²⁹ yakni:

28 Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 102.

29 Ilmu Uti Royen, *op.cit.* hlm 47

“Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam Hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.”

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Adrian Sutedi³⁰ hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. *Pertama*, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. *Kedua*, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum

30 Ilmu Uti Royen, *Loc.cit*

yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.

F. Kerangka Teori dalam Pembahasan Disertasi

Teori-teori yang digunakan untuk membahas hasil penelitian ini adalah :

1. Teori Keadilan John Rawl sebagai *Grand Theory*

John Rawls menegaskan bahwa program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan. Pertama, yaitu member hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang laing luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik (*reciprocal benefits*) bagi setiap orang, baik mereka yang berasal dari kelompok beruntung maupun tidak beruntung.³¹

³¹ Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, hlm. 69

Kenyataan bahwa dua prinsip tersebut dapat diterapkan pada berbagai lembaga mempunyai konsekuensi tertentu. Berbagai hal menggambarkan hal ini. Pertama, hak-hak dan kebebasan yang diacu oleh prinsip-prinsip ini adalah hak dan kebebasan yang didefinisikan oleh aturan publik dari struktur dasar. Kebebasan orang ditentukan oleh hak dan kewajiban yang dibentuk lembaga-lembaga utama masyarakat. Kebebasan merupakan pola yang pasti dari bentuk-bentuk sosial. Prinsip pertama menyatakan bahwa seperangkat aturan tertentu, aturan-aturan yang mendefinisikan kebebasan dasar diterapkan pada semua orang secara sama dan membiarkan kebebasan ekstensif yang sesuai dengan kebebasan bagi semua. Satu alasan untuk membatasi hak-hak yang menentukan kebebasan dan mengurangi kebebasan bahwa hak-hak setara sebagaimana didefinisikan secara institusional tersebut saling mencampuri.

Hal lain yang harus diingat bahwa ketika prinsip-prinsip menyebutkan *person*, atau menyatakan bahwa semua orang memperoleh sesuatu dari ketidaksetaraan, acuannya *person* yang memegang berbagai posisi sosial, atau jabatan apapun yang dikukuhkan oleh struktur dasar. Dalam menentukan prinsip kedua diasumsikan bahwa dimungkinkan untuk memberi harapan akan kesejahteraan pada individu-individu yang memegang posisi-posisi tersebut. Harapan ini menunjukkan masa depan hidup mereka sebagaimana dilihat dari status sosial mereka. Secara umum, harapan orang-orang representatif bergantung pada distribusi hak dan

kewajiban di seluruh struktur dasar. Ketika hal ini berubah, maka harapan berubah. Dapat diasumsikan bahwa harapan-harapan tersebut bersambung dengan menaikkan masa depan orang yang representatif pada satu posisi, berarti kita meningkatkan atau menurunkan masa depan orang-orang representatif di posisi-posisi lain. Hal ini bisa diterapkan pada bentuk-bentuk institusional, prinsip kedua mengacu pada harapan akan individu-individu representative. Kedua prinsip tersebut tidak bisa diterapkan pada distribusi nilai-nilai tertentu pada individu-individu tertentu yang bisa diidentifikasi oleh nama-nama pas mereka. Situasi dimana seseorang mempertimbangkan bagaimana mengalokasikan komoditas-komoditas tertentu pada orang-orang yang membutuhkan yang diketahui tidak berada dalam cakupan prinsip tersebut. Mereka bermaksud mengatur tatanan institusional dasar, dan tidak boleh mengasumsikan bahwa terdapat kesamaan dari sudut pandang keadilan antara porsi administratif berbagai nilai pada *person-person* spesifik dengan desain yang layak tentang masyarakat. Intuisi *common sense* mengenai porsi administrative mungkin merupakan panduan yang buruk bagi desain tata masyarakat.

Sekarang prinsip kedua menuntut agar setiap orang mendapatkan keuntungan dari ketimpangan struktur dasar. Berarti pasti masuk akal bagi setiap orang representatif yang didefinisikan oleh struktur ini, ketika ia memandangnya sebagai sebuah titik perhatian, untuk memilih masa depannya dengan ketimpangan daripada masa depannya tanpa ketimpangan. Orang tidak boleh menjustifikasi perbedaan pendapatan atau kekuatan

organisasional karena orang-orang lemah lebih diuntungkan oleh lebih banyaknya keuntungan orang lain. Lebih sedikit penghapusan kebebasan yang dapat diseimbangkan dengan cara ini. Dengan diterapkan pada struktur dasar, prinsip utilitas akan memaksimalkan jumlah harapan orang-orang representative (ditekankan oleh sejumlah orang yang mereka wakili, dalam pandangan klasik), dan hal ini akan membuat kita mengganti sejumlah kerugian dengan pencapaian hal lain. Dua prinsip tersebut menyatakan bahwa semua orang mendapat keuntungan dari ketimpangan sosial dan ekonomi. Namun jelas bahwa ada banyak cara yang membuat semua orang bisa diuntungkan ketika penataan awal atas kesetaraan dianggap sebagai standar. Bagaimana memilih diantara berbagai kemungkinan ini. Pada prinsipnya harus jelas sehingga dapat memberikan kesimpulan yang pasti.³²

2. Teori Keadilan Aristoteles sebagai *Grand Theory*

Keadilan menurut Aristoteles, bahwa keadilan sering diartikan sebagai suatu sikap dan karakter. Sikap dan karakter yang membuat orang melakukan perbuatan dan berharap atas keadilan adalah keadilan, sedangkan sikap dan karakter yang membuat orang bertindak dan berharap ketidakadilan adalah ketidakadilan.

Pembentukan sikap dan karakter berasal dari pengamatan terhadap obyek tertentu yang bersisi ganda. Hal ini bisa berlaku dua dalil, yaitu;

- a. jika kondisi "baik" diketahui, maka kondisi buruk juga diketahui;

³² *Ibid*, hlm. 74-75

b. kondisi "baik" diketahui dari sesuatu yang berada dalam kondisi "baik"

Untuk mengetahui apa itu keadilan dan ketidakadilan dengan jernih, diperlukan pengetahuan yang jernih tentang salah satu sisinya untuk menentukan secara jernih pula sisi yang lain. Jika satu sisi ambigu, maka sisi yang lain juga ambigu.

Secara umum dikatakan bahwa orang yang tidak adil adalah orang yang tidak patuh terhadap hukum (*unlawful, lawless*) dan orang yang tidak fair (*unfair*), maka orang yang adil adalah orang yang patuh terhadap hukum (*law-abiding*) dan *fair*. Karena tindakan memenuhi/mematuhi hukum adalah adil, maka semua tindakan pembuatan hukum oleh legislatif sesuai dengan aturan yang ada adalah adil. Tujuan pembuatan hukum adalah untuk mencapai kemajuan kebahagiaan masyarakat. Maka, semua tindakan yang cenderung untuk memproduksi dan mempertahankan kebahagiaan masyarakat adalah adil.

Dengan demikian keadilan bisa disamakan dengan nilai-nilai dasar sosial. Keadilan yang lengkap bukan hanya mencapai kebahagiaan untuk diri sendiri, tetapi juga kebahagiaan orang lain. Keadilan yang dimaknai sebagai tindakan pemenuhan kebahagiaan diri sendiri dan orang lain, adalah keadilan sebagai sebuah nilai-nilai. Keadilan dan tata nilai dalam hal ini adalah sama tetapi memiliki esensi yang berbeda. Sebagai hubungan seseorang dengan orang lain adalah keadilan, namun sebagai suatu sikap khusus tanpa kualifikasi adalah nilai. Ketidakadilan dalam

hubungan sosial terkait erat dengan keserakahan sebagai ciri utama tindakan yang tidak fair.

Keadilan sebagai bagian dari nilai sosial memiliki makna yang amat luas, bahkan pada suatu titik bisa bertentangan dengan hukum sebagai salah satu tata nilai sosial. Suatu kejahatan yang dilakukan adalah suatu kesalahan. Namun apabila hal tersebut bukan merupakan keserakahan tidak bisa disebut menimbulkan ketidakadilan. Sebaliknya suatu tindakan yang bukan merupakan kejahatan dapat menimbulkan ketidakadilan.

Sebagai contoh, seorang pengusaha yang membayar gaji buruh di bawah UMK/UMP, adalah suatu pelanggaran hukum dan kesalahan. Namun tindakan ini belum tentu mewujudkan ketidakadilan. Apabila keuntungan dan kemampuan membayar perusahaan tersebut memang terbatas, maka jumlah pembayaran itu adalah keadilan. Sebaliknya walaupun seorang pengusaha membayar buruhnya sesuai dengan UMK, yang berarti bukan kejahatan, bisa saja menimbulkan ketidakadilan karena keuntungan pengusaha tersebut sangat besar dan hanya sebagian kecil yang diambil untuk upah buruh. Ketidakadilan ini muncul karena keserakahan.

Hal tersebut di atas adalah keadilan dalam arti umum. Keadilan dalam arti ini terdiri dari dua unsur yaitu *fair* dan sesuai dengan hukum, yang masing-masing bukanlah hal yang sama. Tidak fair adalah melanggar

hukum, tetapi tidak semua tindakan melanggar hukum adalah tidak fair.

Keadilan dalam arti umum terkait erat dengan kepatuhan terhadap hukum.

3. Teori Keadilan Menurut Islam Sebagai *Grand Theory*

Islam memerintahkan kepada setiap manusia untuk berbuat adil atau menegakkan keadilan pada setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan (Q.S.4:58):

"Sesungguhnya Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan bila menetapkan putusan hukum antara manusia hendaklah kamu tetapkan dengan adil. Dengan itu Allah telah memberikan pengajaran dengan sebaik-baiknya kepadamu tentang pelaksanaan amanat dan keadilan hukum. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar dan Maha Melihat".

Dalam Al-Qur'an Surat An-Nisaa ayat 135 juga dijumpai perintah kepada orang-orang yang beriman untuk menjadi penegak keadilan, yaitu:

"Hai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak keadilan tanpa pandang bulu, memberikan kesaksian karena Allah walaupun terhadap diri sendiri atau Ibu, Bapak dan kaum kerabatmu. Jika pihak tergugat itu dari kaum kerabat atau lainnya, kaya maupun miskin, maka Allah lebih mengutamakan keadilan dan kesaksian yang benar terhadap keduanya. Karena itu janganlah memperturutkan hawa nafsu hendak memperkosa keadilan. Dan jika kamu memutar lidah dalam memberikan kesaksian dan memutar balikkan kenyataan atau menolak memberikan kesaksian, maka Allah tahu benar apa yang kamu lakukan".

Perintah untuk berlaku adil atau menegakkan keadilan dalam menerapkan hukum tidak memandang perbedaan agama, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an Surat As-Syuura ayat 15, yaitu:

"Oleh karena perpecahan itu, ajaklah mereka kepada kesatuan pendapat namun tetaplah pada pendirian sebagaimana yang diperintahkan kepadamu, dan janganlah dituruti hawa nafsunya. Dan katakanlah kepadanya; aku beriman kepada kitab yang diturunkan Allah dan aku diperintahkan supaya berlaku adil diantaramu. Allah itu adalah Tuhan kami dan Tuhanmu juga. Amal

kami untuk kami dan amalmu untuk kamu. Tiada gunanya permusuhan antara kami dan kamu. Allah akan mengumpulkan kita semua dan kepadaNya tempat kembali".

Begitu pentingnya berlaku adil atau menegakkan ; memperingatkan kepada orang-orang yang beriman kebencian terhadap suatu kaum sehingga mempengaruhi sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Maidah ayat 8, yakni :

"Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu tegak di atas kebenaran yang adil semata-mata karena Allah dalam memberikan kesaksian. Dan janganlah sekali-kali, kebencianmu terhadap suatu kaum sampai mempengaruhi dirimu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adillah karena adil itu lebih dekat kepada taqwa. Karena itu bertaqwalah kepada Allah sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan".

Keadilan dalam sejarah perkembangan pemikir filsafat Islam tidak terlepas dari persoalan keterpaksaan dan kebebasan. Para Teolog muslim terbagi dalam dua kelompok, yaitu Kaum Mu'tazilah yang membela keadilan dan kebebasan, sedangkan Kaum Asy'ari yang membela keterpaksaan. Kaum Asy'ari menafsirkan keadilan dengan tafsiran yang khas yang menyatakan Allah itu adil, tidak berarti bahwa Allah mengikuti hukum-hukum yang sudah ada sebelumnya, yaitu hukum-hukum keadilan tetapi berarti Allah merupakan rahasia bagi munculnya keadilan. Setiap yang dilakukan oleh Allah adalah adil dan bukan setiap yang adil harus dilakukan oleh Allah, dengan demikian adil bukanlah tolok ukur untuk perbuatan Allah melainkan perbuatan Allah-lah yang menjadi tolok ukur keadilan. Adapun Kaum Mu'tazilah yang membela keadilan berpendapat bahwa keadilan memiliki hakikat yang tersendiri

dan sepanjang Allah Maha Bijak dan Adil, maka Allah melaksanakan perbuatan keadilan.

4. Teori Konflik Sebagai *Middle Theory*

Teori konflik yang terkenal adalah teori yang disampaikan oleh Karl Marx, bagi Marx konflik adalah sesuatu yang perlu karena merupakan sebab terciptanya perubahan. Teori konflik Marx yang terkenal adalah teori konflik kelas di mana dalam masyarakat terdapat dua kelas yaitu kelas pemilik modal (borjuis) dan kelas pekerja miskin (proletar). Kaum borjuis selalu mengeksploitasi kaum proletar dalam proses produksi. Eksploitasi yang dilakukan kaum borjuis terhadap kaum proletar secara terus menerus pada akhirnya akan membangkitkan kesadaran kaum proletar untuk bangkit melawan sehingga terjadilah perubahan sosial besar, yaitu revolusi sosial.

Teori konflik berikutnya yang juga mempengaruhi teori konflik dalam sosiologi adalah teori yang disampaikan oleh Lewis A. Coser. Coser berusaha merangkum dua perspektif yang berbeda dalam sosiologi yaitu teori fungsionalis dan teori konflik. Pada intinya Coser beranggapan bahwa konflik merupakan proses yang bersifat instrumental dalam pembentukan, penyatuan dan pemeliharaan struktur sosial. Konflik dapat menempatkan dan menjaga garis batas antara dua atau lebih kelompok. Ketika konflik berlangsung Coser melihat katup penyelamat dapat berfungsi untuk meredakan permusuhan.

Katub penyelamat adalah mekanisme khusus yang dapat dipakai untuk mencegah kelompok dari kemungkinan konflik sosial. Katub penyelamat merupakan institusi pengungkapan rasa tidak puas atas sistem atau struktur sosial. Coser membagi konflik menjadi dua yaitu konflik realistik dan konflik non-realistik. Konflik realistik adalah konflik yang disebabkan tuntutan khusus yang dilakukan oleh partisipan terhadap objek yang dianggap mengecewakan. Contoh: demonstrasi menuntut agar dilakukan penurunan harga BBM. Konflik non-realistik adalah konflik yang bukan berasal dari tujuan khusus, melainkan untuk meredakan ketegangan salah satu pihak. Contoh: santet pada masyarakat tradisional dan pengkambinghitaman kelompok lain yang dilakukan oleh masyarakat modern.

Max Weber berpendapat konflik timbul dari stratifikasi sosial dalam masyarakat. Setiap stratifikasi adalah posisi yang pantas diperjuangkan oleh manusia dan kelompoknya.³³ Weber berpendapat bahwa relasi-relasi yang timbul adalah usaha-usaha untuk memperoleh posisi tinggi dalam masyarakat. Weber menekankan arti penting *power* (kekuasaan) dalam setiap tipe hubungan sosial. *Power* (kekuasaan) merupakan generator dinamika sosial yang mana individu dan kelompok dimobilisasi atau memobilisasi. Pada saat bersamaan *power* (kekuasaan) menjadi sumber dari konflik, dan dalam kebanyakan kasus terjadi

33 *Ibid*, hlm. 42.

kombinasi kepentingan dari setiap struktur sosial sehingga menciptakan dinamika konflik.

Emilie Durkheim dalam salah satu teorinya gerakan sosial menyebutkan kesadaran kolektif yang mengikat individu-individu melalui berbagai simbol dan norma sosial. Kesadaran kolektif ini merupakan unsur mendasar dari terjaganya eksistensi kelompok. Anggota kelompok ini bisa menciptakan bunuh diri altruistik untuk membela eksistensi kelompoknya.³⁴ Walaupun tidak secara tersirat membahas teori konflik namun teori Weber ini pada dasarnya berusaha untuk menganalisa gerakan sosial dan konflik. Gerakan sosial bagi Weber dapat memunculkan konflik seperti yang terjadi pada masa Revolusi Prancis.

George Simmel berangkat dari asumsinya yang bersifat realis dan interaksionalis. Bagi simmel ketika individu menjalani proses sosialisasi mereka pada dasarnya pasti mengalami konflik. Ketika terjadinya sosialisasi terdapat dua hal yang mungkin terjadi yaitu, sosialisasi yang menciptakan asosiasi (individu berkumpul sebagai kesatuan kelompok) dan disosiasi (individu saling bermusuhan dalam satu kelompok). Simmel menyatakan bahwa unsur-unsur yang sesungguhnya dari disosiasi adalah sebab-sebab konflik.

Simmel berargumen ketika konflik menjadi bagian dari interaksi sosial, maka konflik menciptakan batas-batas antara kelompok dengan

³⁴ *Ibid*, hlm. 45.

memperkuat kesadaran internal.³⁵ Permusuhan timbal balik tersebut mengakibatkan terbentuk stratifikasi dan divisi-divisi sosial, yang pada akhirnya akan menyelamatkan dan memelihara sistem sosial.

5. Teori Perlindungan Hukum Sebagai *Middle Theory*

Menurut Fitzgerald, Teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalulintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.³⁶

Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.³⁷ Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Menurut Satjipto Raharjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang

³⁵ *Ibid*, hlm. 48.

³⁶ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm 53.

³⁷ *Ibid*, hlm 69

lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.³⁸

Menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat *preventif* dan *respresif*.³⁹ Perlindungan Hukum yang *preventif* bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang *respresif* bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.⁴⁰

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁴¹

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam

38 *Ibid*, hlm 54.

39 Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm 2.

40 Maria Alfons, *Implentasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-Produk Masyarakat Lokal Dalam Prespektif Hak kekayaan Intelektual*. Universitas Brawijaya, Malang 2010, hlm.18.

41 Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm. 3.

menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.⁴²

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:⁴³

1) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

2) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Menurut Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar

⁴² Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, hlm. 14.

⁴³ *Ibid*, hlm. 20

adaptif dan fleksibel, melainkan juga predektif dan antipatif.⁴⁴ Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

6. Sistem Hukum Sebagai *Middle Range Theory*

Pada hakekatnya hukum mengandung idea atau konsep-konsep pokok yang abstrak. Namun, ia dibuat untuk diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh sebab itu perlu adanya suatu kegiatan mewujudkan ide-ide tersebut ke dalam masyarakat. Rangkaian kegiatan dalam rangka mewujudkan ide-ide tersebut menjadi kenyataan merupakan suatu proses penegakan hukum.

Seseorang menggunakan atau tidak menggunakan hukum dan patuh atau tidak terhadap hukum sangat tergantung pada kultur hukumnya. Kita dapat mengatakan bahwa kultur hukum seseorang dari lapisan bawah akan berbeda dengan mereka yang berada di lapisan atas. Demikian pula kultur hukum seorang pengusaha berbeda dengan orang-orang yang bekerja sebagai pegawai negeri dan seterusnya. Hukum

⁴⁴ Lili Rasjidi dan I.B Wisa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1993, hlm.118

senantiasa dibatasi oleh situasi atau lingkungan dimana ia berada, sehingga tidak heran kalau terjadi ketidakcocokan antara apa yang seharusnya (*dassollen*) dengan apa yang senyatanya (*das sein*). Dengan perkataan lain, muncul *discrepancy* antara *law in the books* dan *law in action*.⁴⁵

Musyawah dan mufakat itu sendiri merupakan bagian dari budaya manusia, sementara kesepakatan yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja mengandung komponen budaya yang disebut budaya hukum. Nilai-nilai budaya mempunyai kaitan erat dengan hukum karena hukum yang baik adalah hukum yang mencerminkan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat. Nilai tidak bersifat kongkrit melainkan sangat abstrak dan dalam prakteknya bersifat subjektif, agar dapat berguna maka nilai abstrak dan subjektif itu harus lebih dikongkritkan. Wujud kongkrit dari nilai adalah dalam bentuk norma. Norma hukum bersifat umum yaitu berlaku bagi siapa saja.⁴⁶

Nilai dan norma berkaitan dengan moral dan etika, moral akan tercermin dari sikap dan tingkah laku seseorang. Pada situasi seperti ini maka sudah memasuki wilayah norma sebagai penuntun sikap dan

45 Muslan Abdurrahman, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*, UMM Press, Malang, 2009, hlm. 46-47

46 R. Rosjidi dan Ira Rasjidi, *Dasar-dasar Filsafat dan Teori Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 80

tingkah laku manusia.⁴⁷ Sikap masyarakat yang patuh dan taat pada hukum akan memperlancar *law enforcement*.⁴⁸ Sikap moral masyarakat yang ada akan melembaga dalam suatu budaya hukum (*legal culture*). Sikap kepatuhan terhadap nilai-nilai hukum sangat mempengaruhi bagi berhasil atau tidaknya penegakan hukum itu sendiri dalam kehidupan masyarakat.

Lawrence M. Friedman menjelaskan bahwa faktor nilai yang menimbulkan perbedaan dalam kehidupan hukum dalam masyarakat lebih disebabkan oleh kultur/budaya. Menurut Friedman yang dimaksud dengan budaya hukum adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum, nilai, pemikiran serta harapannya. Pemikiran dan pendapat ini sedikit banyak menjadi penentu jalannya proses hukum.⁴⁹ Beliau juga menyatakan bahwa budaya hukum adalah suasana pikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari atau disalahgunakan. Tanpa budaya hukum, sistem hukum tidak akan berdaya jika diterapkan dalam kehidupan masyarakat.⁵⁰

Menurut Soerjono Soekanto bahwa faktor sarana atau fasilitas merupakan faktor yang cukup penting dalam upaya penegakan hukum.

⁴⁷ Darji Darmodiharjo dan Sidharta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Gramedia, Jakarta, 1996, hlm. 250

⁴⁸ Law Enforcement dalam John M Echols dan Hasan Sadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Gramedia, Jakarta, 1989, hlm. 140

⁴⁹ Lawrence M Friedman, *American Law an Introduction, Hukum Amerika Sebuah Pengantar*, Penerjemah Wishnu Basuki, Second Edition, Tatanusa, Jakarta, 2001, hlm. 8

⁵⁰ *Ibid*, hlm. 9

Tanpa adanya sarana dan prasarana yang mendukung, maka tidak mungkin penegakan hukum dapat berjalan lancar. Hal ini meliputi sumber daya manusia yang trampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai serta keuangan yang cukup.⁵¹

Penyelesaian sengketa di Indonesia biasanya memiliki pola tersendiri, sebagaimana yang dikemukakan oleh Daniel S. Lev, bahwa budaya hukum di Indonesia dalam penyelesaian sengketa mempunyai karakteristik tersendiri yang disebabkan oleh nilai-nilai tertentu. Menurut Lev, kompromi dan perdamaian merupakan nilai-nilai yang mendapat dukungan kuat dari masyarakat.⁵² Jadi istilah budaya hukum digunakan untuk menunjukkan tradisi hukum dalam mengatur kehidupan suatu masyarakat.

Persoalannya adalah bagaimana hukum itu dibuat agar dapat mewujudkan tujuan yang telah diputuskan itu? Persoalan semacam inilah yang mengisyaratkan agar para pembuat hukum perlu bersungguh-sungguh untuk mengikuti persyaratan tertentu seperti yang disampaikan Lon Fuller dalam 8 (delapan) prinsip legalitas yang harus diikuti dalam membuat hukum yaitu:⁵³

51 Soerjono Soekanto, *Beberapa Aspek Sosioyuridis dari Masyarakat*, Alumni, Bandung, 1981, hlm.111-112

52 Muslan Abdurrahman, *Op.cit*, hlm. 50

53 *Ibid*, hlm. 51

- a. Harus ada peraturannya terlebih dahulu;
- b. Peraturan itu harus diumumkan secara layak;
- c. Peraturan itu tidak boleh berlaku surut;
- d. Perumusan peraturan-peraturan itu harus jelas dan terperinci, ia harus dimengerti oleh rakyat;
- e. Hukum tidak boleh meminta dijalankannya hal-hal yang tidak mungkin;
- f. Diantara sesama peraturan tidak boleh terdapat pertentangan satu sama lain;
- g. Peraturan-peraturan harus tetap, tidak boleh sering diubah-ubah;
- h. Harus terdapat kesesuaian antara tindakan-tindakan para pejabat hukum dan peraturan-peraturan yang telah dibuat.

Sebaik apapun hukum dibuat, pada akhirnya sangat ditentukan oleh budaya hukum masyarakat yang bersangkutan. Berbicara mengenai budaya hukum adalah berbicara mengenai bagaimana sikap, pandangan, serta nilai-nilai yang dimiliki masyarakat. Semua komponen budaya hukum itulah yang sangat menentukan berhasil tidaknya kebijaksanaan yang telah dituangkan dalam bentuk hukum itu. Masalah ini sangat berkaitan erat dengan nilai-nilai yang telah disyaratkan oleh Fuller, khususnya bagaimana masyarakat dapat mengetahui isi suatu peraturan, dan apakah penyampaian di atas maupun makna dari hukum telah dilakukan.

James C.N Paul dan Clarence J Dias berpendapat bahwa perdebatan nilai-nilai yang terkandung dalam hukum nasional dan nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat seringkali menyulitkan mereka untuk dapat mengerti ketentuan-ketentuan hukum nasional. Lembaga legislatif yang menghasilkan perundang-undangan dan penjelasan sering dirasa masih berada pada jarak geografis maupun sosial yang terlalu jauh menyebar di seluruh desa di Indonesia. Pada umumnya taraf hidup rakyat desa tergolong miskin dan tingkat pengetahuan tergolong rendah.⁵⁴ Bagaimana mungkin dapat menuntut mereka untuk bertingkah laku sesuai dengan makna peraturan hukum. Di samping mereka tidak dapat mengetahui isinya karena sulit mengerti bahasa hukum, komunikasi hukum semata-mata hanya sekedar memenuhi syarat formal yaitu dengan dimuatnya dalam Lembaran Negara. Saluran komunikasi yang tidak terorganisasi dengan baik dan rapi akan berdampak pada kekeliruan informasi mengenai istilah kepada masyarakat.

Sebagai akibat lanjutannya timbul perbedaan antara apa yang dikehendaki oleh Undang-undang dengan praktek yang dijalankan oleh masyarakat. Bagaimana seseorang dapat diharapkan untuk bertingkah laku sesuai dengan perubahan yang dikehendaki oleh hukum, apabila ia tidak mengerti perbuatan yang bagaimana yang sesungguhnya harus dilakukannya. Apabila salah satu syarat yang diajukan Fuller tersebut,

⁵⁴ Esmi Warassih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Suryandaru Utama, Semarang, 2005, hlm. 81

yaitu tiadanya komunikasi tentang makna peraturan, maka rakyat tetap bertingkah laku sesuai dengan apa yang telah menjadi pandangan maupun nilai-nilai yang telah melembaga.⁵⁵

Hubungan antara perkembangan hukum dengan perkembangan masyarakat diuraikan oleh H.L.A Hart yang memperkenalkan dua tipe masyarakat yang didasarkan atas teori *Primary rules obligation* dan *secondary rules obligation*. Dalam masyarakat tipe pertama, kita tidak menemukan peraturan yang terperinci dan resmi karena tidak dijumpai adanya diferensiasi dan spesialisasi badan-badan penegak hukum. Hal ini disebabkan masyarakat masih merupakan komunitas kecil yang didasarkan atas kekerabatan. Sedangkan dalam tipe masyarakat kedua, sudah ditemui adanya diferensiasi dan instutusionalisasi di bidang hukum seperti *rules of recognition* yang menentukan apa yang merupakan hukum, *rules of change* yaitu bagaimana melakukan perubahan, dan *rules of adjudication* yang berfungsi untuk menyelesaikan sengketa.⁵⁶ Jadi bahwa perkembangan masyarakat ikut menentukan tipe hukum mana yang berlaku. Hubungan fungsional antara keduanya merupakan dasar bagi penegakan hukum. Hal ini berarti, bila tipe masyarakatnya sudah tergolong modern, maka pola penagakna hukumnya ditandai oleh adanya unsur birokrasi yang merupakan salah satu cirri yang sangat menonjol dalam masyarakat modern. Oleh karena itu penegakan hukum yang bersifat

55 Muslan Abdurrahman, *Op.cit*, hlm. 52

56 Esmi Warrassih, *Op.cit*, hlm. 86

birokratis ini merupakan jawaban bagi masyarakat modern untuk membuat keputusan-keputusan yang memiliki tingkat rasionalitas tinggi.

Hukum modern yang memiliki ciri formal dan rasional hanya dapat terlaksana apabila ada dukungan administrasi yang semakin rasional pula. Demikian pula, penegakan hukum menjadi efektif apabila masyarakat yang menjadi basis sosial bekerjanya hukum itu merupakan masyarakat yang tidak lagi bersifat tradisional atau kharismatik.⁵⁷ Semestinya hukum yang dianut di Indonesia harus sarat dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa Indonesia, sehingga hukum bisa disebut sebagai sistem nilai. Jadi kegagalan untuk mewujudkan salah satu nilai-nilai tersebut bukan hanya bersampak pada timbulnya sistem hukum yang tidak baik, melainkan hukum yang dibuat dan diterapkan itupun menjadi tidak bermakna bagi masyarakat yang bersangkutan.⁵⁸

Peranan nilai dan sikap merupakan gejala universal sehingga di Negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, mudah terjadi ketidakcocokan antara nilai-nilai yang telah dipilih untuk diwujudkan dalam masyarakat dengan nilai-nilai yang sudah mapan dan telah dihayati oleh anggota masyarakat. Hal ini disebabkan nilai-nilai yang dipilih oleh pembuat peraturan disiapkan untuk sistem hukum modern yang bersifat rasional, sementara di lain pihak masyarakat Indonesia belum siap

⁵⁷ *Ibid*, hlm. 87

⁵⁸ Muslan Abdurrahman, *Op.cit.*, hlm. 49

menerima system tersebut. Akibatnya banyak contoh yang menggambarkan tentang ketidaksesuaian dalam pelaksanaan hukum modern buatan elit penguasa sehingga timbul perselisihan/sengketa.

Faktor penting dalam menyelesaikan sengketa yaitu konsensus di antara para pihak yang bersengketa. Kenyataannya bahwa setiap masyarakat mengenal pembagian kewenangan atau otoritas (*authority*)⁵⁹ secara tidak merata. Begitu juga dalam dunia usaha bahwa pengusaha mempunyai otoritas yang cukup besar karena ia sebagai *owner*(pemilik) dari perusahaan dibandingkan dengan tenaga kerja yang posisinya sangat lemah.

7. Teori *Labor Management Cooperation* Sebagai *Applied Theory*

Beranjak dari tema sentral penelitian ini, maka teori yang digunakan adalah teori *Labor Management Cooperation*, sebagaimana ditegaskan oleh William E. Brock bahwa negara harus mengembangkan satu suasana kerjasama yang utuh berdasarkan konsep nilai luhur yaitu kesetaraan dan sikap saling menghormati antara pekerja dan pengusaha.⁶⁰

Teori ini akan menjelaskan bahwa sesungguhnya mediasi sebagai salah satu bentuk penyelesaian perselisihan yang di angkat oleh UU No 2 Tahun 2004 merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan antara

⁵⁹ Ralf Dahrendorf, *Case and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford University Press, Jakarta, 1959, hlm. 162

⁶⁰ Stephen I Scholessberg dan Steven M Fetter, *US Labor for Labor Management Relations and Cooperations Program*

pekerja dan pengusaha apabila terjadi perbedaan pendapat dan bahkan perselisihan⁶¹. Selain itu mediasi merupakan implementasi dari nilai luhur masyarakat Indonesia yaitu musyawarah mufakat. Sehingga secara filosofis kelahiran mediasi ketenagakerjaan tidak lepas dari budaya asli masyarakat Indonesia sebagaimana dikatakan oleh William E Brock di atas.

Bentuk penyelesaian sengketa yang pertama dan paling penting adalah Negosiasi (*negosiation*). Pengendalian semacam ini terwujud melalui lembaga-lembaga tertentu yang memungkinkan timbulnya pola diskusi atau negosiasi dalam pengambilan keputusan di antara para pihak yang berlawanan terhadap persoalan-persoalan yang mereka pertentangkan.

Di dalam mediasi kedua belah pihak yang bertentangan menyetujui untuk menerima pihak ketiga menyelesaikan sengketanya. Tetapi mereka bebas untuk menerima atau menolak keputusan tersebut. Melalui mekanisme pengendalian sengketa yang efektif akan menjadikan suatu kondisi yang kondusif, dengan katalain dalam mediasi kekuasaan tertinggi ada di para pihak masing-masing yang bersengketa. Mediator sebagai pihak ketiga yang dianggap netral hanya membantu atau memfasilitasi jalannya proses mediasi saja. Sebagaimana diungkapkan oleh Karl A. Slaikeu, bahwa: "*Mediation is a process through which a third party helps*

⁶¹Penjelasan UU No.2 Tahun 2004

two or more other parties achieve their own resolution on one or more issues”⁶² Proses mediasi menghasilkan suatu kesepakatan antara para pihak (*mutually acceptable solution*). Kesepakatan para pihak ini lebih kuat sifatnya dibandingkan putusan pengadilan, karena merupakan hasil dari kesepakatan para pihak yang bersengketa. Artinya kesepakatan itu adalah hasil kompromi atau jalan tengah yang telah mereka pilih untuk disepakati demi kepentingan-kepentingan mereka bersama. Sedangkan dalam putusan pengadilan ada pihak lain yang memutuskan, yaitu hakim. Putusan pengadilan itu bukan hasil kesepakatan para pihak, melainkan lebih dekat pada perasaan keadilan hakim itu sendiri yang belum tentu sama dengan perasaan keadilan dari para pihak yang bersengketa.

8. Teori Hukum Progresif Sebagai *Applied Theory*

Teori Hukum Progresif dicetuskan oleh Satjipto Rahardjo dimana dinyatakan bahwa pemikiran hukum perlu kembali pada filosofis dasarnya yaitu hukum untuk manusia, bukan sebaliknya sehingga manusia menjadi penentu dan titik orientasi hukum. Hal ini mengingat di samping kepastian dan keadilan hukum juga berfungsi untuk kesejahteraan hidup manusia atau memberikan kemanfaatan kepada masyarakat. Sehingga boleh

⁶² Karl A. Slaikeu, *When Push Comes to Shove: A Practical Strategies for Resolving Disputes*, Jossey-Bass Inc. San Fransisco, 1996, hlm. 3

dikatakan bahwa berhukum adalah sebagai medan dan perjuangan manusia dalam konteks mencari kebahagiaan hidup.⁶³

Satjipto Rahardjo menyatakan baik faktor; peranan manusia, maupun masyarakat, ditampilkan kedepan, sehingga hukum lebih tampil sebagai medan pergulatan dan perjuangan manusia. Hukum dan bekerjanya hukum seyogianya dilihat dalam konteks hukum itu sendiri. Hukum tidak ada untuk diri dan keperluannya sendiri, melainkan untuk manusia, khususnya kebahagiaan manusia.⁶⁴

Menurut Satjipto Rahardjo penegakan hukum progresif adalah menjalankan hukum tidak hanya sekedar kata-kata hitam-putih dari peraturan (*according to the letter*), melainkan menurut semangat dan makna lebih dalam (*to very meaning*) dari undang-undang atau hukum. Penegakan hukum tidak hanya kecerdasan intelektual, melainkan dengan kecerdasan spiritual. Dengan kata lain, penegakan hukum yang dilakukan dengan penuh determinasi, empati, dedikasi, komitmen terhadap, penderitaan bangsa dan disertai keberanian untuk mencari jalan lain daripada yang biasa dilakukan.⁶⁵

63 Sabian Usman, *Dasar-Dasar Sosiologi Hukum*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hlm. 1

64 Satjipto Rahardjo, *Biarkan Hukum Mengalir Catatan Kritis Tentang Pergulatan Manusia dan Hukum*, Kompas, Jakarta, 2007, hlm. ix

65 Satjipto Rahardjo, *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, Gents Publishing, Yogyakarta, 2009, hlm. xiii

Bagi hukum progresif proses perubahan tidak lagi berpusat pada peraturan, tetapi pada kreativitas pelaku hukum mengaktualisasikan hukum dalam ruang dan waktu yang tepat. Para pelaku hukum progresif dapat melakukan perubahan dengan melakukan pemaknaan yang kreatif terhadap peraturan yang ada, tanpa harus menunggu perubahan peraturan (*changing the law*). Peraturan buruk tidak harus menjadi penghalang bagi para pelaku hukum progresif untuk menghadirkan keadilan untuk rakyat dan pencari keadilan, karena mereka dapat melakukan interpretasi secara baru setiap kali terhadap suatu peraturan, pada titik inilah menurut Satjipto Rahardjo hukum harus dibiarkan mengalir begitu saja menggeser paradigma hukum positivisme untuk menemukan tujuannya sendiri. Agar hukum dirasakan manfaatnya, maka dibutuhkan jasa pelaku hukum yang kreatif menterjemahkan hukum itu dalam kepentingan-kepentingan sosial yang memang harus dilayaninya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dipahami bahwa secara substantif gagasan pemikiran hukum progresif tidak semata-mata memahami sistem hukum pada sifat yang dogmatik melainkan juga aspek perilaku sosial pada sifat yang empirik di mana hukum dipandang sebagai suatu:

- 1) Institusi yang Dinamis

Pemikiran hukum progresif menolak segala anggapan bahwa institusi hukum sebagai institusi yang final dan mutlak, sebaliknya hukum progresif percaya bahwa institusi hukum selalu berada dalam proses untuk

terus menjadi (*law as a process, law in the making*). Hukum progresif tidak memahami hukum sebagai institusi yang mutlak secara final, melainkan sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan kepada manusia. Dalam konteks pemikiran yang demikian itu, hukum selalu berada dalam proses untuk terus menjadi. Hukum adalah institusi yang secara terus menerus membangun dan mengubah dirinya menuju kepada tingkat kesempurnaan yang lebih baik. Kualitas kesempurnaan di sini bisa diverifikasi ke dalam faktor-faktor keadilan, kesejahteraan, kepedulian kepada rakyat dan lain-lain. Inilah hakikat “hukum yang selalu dalam proses menjadi (*law as, a process, law in the making*).⁶⁶

Dalam konteks yang demikian itu, hukum akan tampak selalu bergerak, berubah, mengikuti dinamika kehidupan manusia. Akibatnya hal ini akan mempengaruhi pada cara berhukum kita, yang tidak akan sekedar terjebak dalam ritme “kepastian hukum”, *status quo* dan hukum sebagai skema yang final, melainkan suatu kehidupan hukum yang selalu mengalir dan dinamis baik itu melalui perubahan undang-undang maupun pada kultur hukumnya. Pada saat kita menerima hukum sebagai sebuah skema yang final, maka hukum tidak lagi tampil sebagai solusi bagi persoalan kemanusiaan, melainkan manusialah yang dipaksa untuk memenuhi kepentingan kepastian hukum.

2) Ajaran Kemanusiaan dan Keadilan

⁶⁶ Faisal, *Menerobos Positivisme Hukum*, Rangkang Education, Yogyakarta, 2010, hlm.72

Dasar filosofi dari pemikiran hukum progresif adalah suatu institusi yang bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera dan membuat manusia bahagia.⁶⁷ Hukum adalah untuk manusia, dalam artian hukum hanyalah sebagai “alat” untuk mencapai kehidupan yang adil, sejahtera dan bahagia, bagi manusia. Oleh karena itu menurut pemikiran hukum progresif, hukum bukanlah tujuan dari manusia, melainkan hukum hanyalah alat. Sehingga keadilan substantif yang harus lebih didahulukan ketimbang keadilan procedural, hal ini semata-mata agar dapat menampilkan hukum menjadi solusi bagi problem-problem kemanusiaan.

3) Aspek Peraturan dan Perilaku

Orientasi pemikiran hukum progresif bertumpu pada aspek peraturan dan perilaku (*rules and behavior*). Peraturan akan membangun sistem hukum positif yang logis dan rasional. Sedangkan aspek perilaku atau manusia akan menggerakkan peraturan dan sistem yang telah terbangun itu. Karena asumsi yang dibangun disini, bahwa hukum bisa dilihat dari perilaku sosial penegak hukum dan masyarakatnya. Dengan menempatkan aspek perilaku berada di atas aspek peraturan, faktor manusia dan kemanusiaan mempunyai unsur *compassion* (perasaan baru), *sincerely*

⁶⁷ Mahmud Kusuma, *Menyelami Semangat Hukum Progresif- Terapi Paradigmatik Atas Lemahnya Penegakan Hukum Indonesia*, Antony Lib bekerjasama LSHP, Yogyakarta, 2009, h1m.

(ketulusan), *commitment* (tanggung jawab), *dare* (keberanian), dan *determination* (kebulatan tekad).

Mengutamakan faktor perilaku (manusia) dan kemanusiaan di atas faktor peraturan, berarti melakukan pergeseran pola pikir, sikap dan perilaku dari aras legalistik-positivistik ke aras kemanusiaan secara utuh (holistik), yaitu manusia sebagai pribadi (individu) dan makhluk sosial. Dalam konteks demikian, maka setiap manusia mempunyai tanggung jawab individu dan tanggung jawab sosial untuk memberikan keadilan kepada siapapun. Mengutamakan perilaku (manusia) daripada peraturan perundang-undangan sebagai titik tolak paradigma penegakan hukum, akan memberikan pemahaman hukum sebagai proses kemanusiaan.⁶⁸

4) Ajaran Pembebasan

Pemikiran hukum progresif menempatkan diri sebagai kekuatan “pembebasan” yaitu membebaskan diri dari tipe, cara berpikir, asas dan teori hukum yang legalistik-positivistik. Dengan ciri ini “pembebasan” itu, hukum progresif lebih mengutamakan “tujuan” daripada “prosedur”. Dalam konteks ini, untuk melakukan penegakan hukum, maka diperlukan langkah-langkah kreatif, inovatif dan bila perlu melakukan “mobilisasi hukum” maupun “*rule breaking*”.

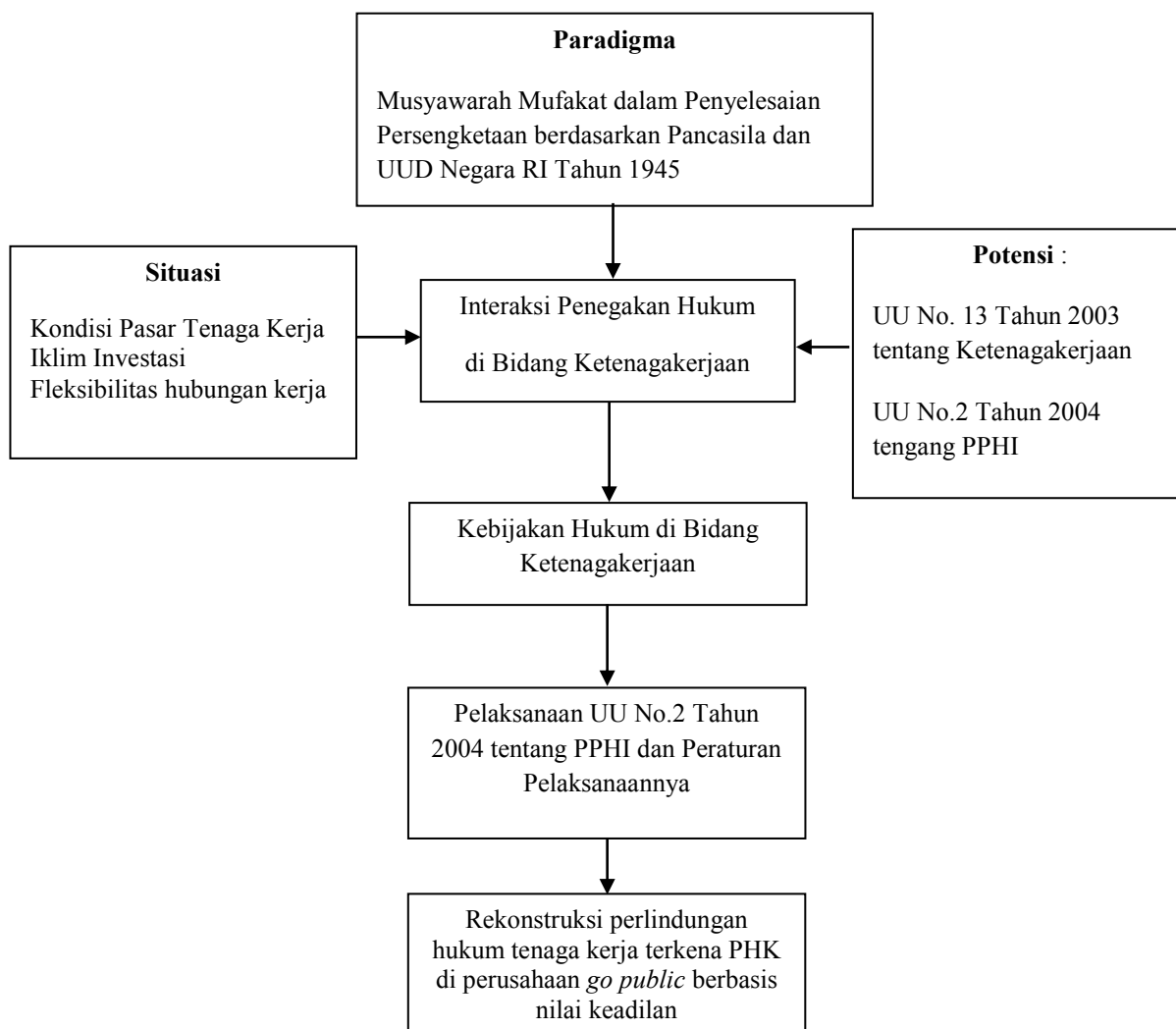
Paradigma “pembebasan” yang dimaksud di sini bukan berarti menjurus kepada tindakan anarkisme, sebab apapun yang dilakukan harus

⁶⁸ *Ibid*

tetap didasarkan pada logika kepatutan sosial dan logika keadilan serta tidak semata-mata berdasarkan logika peraturan semata. Di sinilah pemikiran hukum progresif itu menjunjung tinggi moralitas. Karena hati nurani ditempatkan sebagai penggerak, pendorong sekaligus pengendali “paradigma pembebasan” itu. Dengan demikian paradigma pemikiran hukum progresif bahwa “hukum untuk manusia, dan bukan sebaliknya” akan membuat konsep pemikiran hukum progresif merasa bebas untuk mencari dan menemukan format, pikiran, asas serta aksi yang tepat untuk mewujudkannya.

G. Kerangka Pemikiran Disertasi

Sehubungan dengan uraian kerangka konseptual dan teori di atas, maka kerangka pemikiran yang menyangkut tentang cara penyelesaian permasalahan pemutusan hubungan kerja di perusahaan *go public* digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Alur Pikir Penyelesaian Masalah PHK

G. Metode Penelitian

Metode adalah proses, prinsip, dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedangkan penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisis dan konstruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten.⁶⁹

⁶⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, hlm. 42

1. Paradigma Penelitian

Paradigma yang digunakan di dalam penelitian ini adalah paradigma konstruktivis. Paradigma konstruktivis ialah paradigma yang hampir merupakan antitesis dari paham yang meletakkan pengamatan dan objektivitas dalam menemukan suatu realitas atau ilmu pengetahuan. Paradigma ini memandang ilmu sosial sebagai analisis sistematis terhadap *socially meaningful action* melalui pengamatan langsung dan terperinci terhadap pelaku sosial yang bersangkutan menciptakan dan memelihara atau mengelola dunia sosial mereka.

Paradigma ini menyatakan bahwa (1) dasar untuk menjelaskan kehidupan, peristiwa sosial dan manusia bukan ilmu dalam kerangka positivistik, tetapi justru dalam arti *common sense*. Menurut mereka, pengetahuan dan pemikiran awam berisikan arti atau makna yang diberikan individu terhadap pengalaman dan kehidupannya sehari-hari, dan hal tersebutlah yang menjadi awal penelitian ilmu-ilmu sosial; (2) pendekatan yang digunakan adalah induktif, berjalan dari yang spesifik menuju yang umum, dari yang konkrit menuju yang abstrak, (3) ilmu bersifat idiografis bukan nomotetis, karena ilmu mengungkap bahwa realitas tertampilkan dalam simbol-simbol melalui bentuk-bentuk deskriptif; (4) pengetahuan tidak hanya diperoleh melalui indra karena pemahaman mengenaikan dan interpretasi adalah jauh lebih penting; dan (5) ilmu tidak bebas nilai.

Kondisi bebas nilai tidak menjadi sesuatu yang dianggap penting dan tidak pula mungkin dicapai. Menurut Patton, para peneliti konstruktivis mempelajari beragam realita yang terkonstruksi oleh individu dan implikasi dari konstruksi tersebut bagi kehidupan mereka dengan yang lain dalam konstruktivis, setiap individu memiliki pengalaman yang unik. Dengan demikian, penelitian dengan strategi seperti ini menyarankan bahwa setiap cara yang diambil individu dalam memandang dunia adalah valid, dan perlu adanya rasa menghargai atas pandangan tersebut.⁷⁰ Peneliti menggunakan paradigma konstruktivis karena peneliti ingin mendapatkan pengembangan pemahaman yang membantu proses interpretasi suatu peristiwa. Sedangkan subjek penelitian seorang khalayak dewasa dini yang dianggap sudah memiliki pengalaman terhadap hubungan intim merupakan sebuah kajian yang unik dan menarik untuk diteliti. Pengalaman mengenai hubungan intim adalah pengalaman yang sangat personal bagi setiap individu, sehingga akan menghasilkan pemaknaan yang unik.

2. Metode Pendekatan

Bahan atau materi penelitian diperoleh melalui pendekatan yuridis sosiologis (*Socio-legal research*) yang didukung oleh data primer dan sekunder. Penggunaan pendekatan yuridis normatif untuk mengkaji ilmu hukum dari aspek hukumnya, dengan cara melihat dari segi peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti: Undang-undang Nomor 13 Tahun

70 Bambang Sunggono. *Metode Penelitian Hukum Suatu Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 194

2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Peraturan-peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, khususnya yang menyangkut penyelesaian PHK melalui mediasi dan cara pengangkatan mediator.

Pendekatan yuridis sosiologis dilakukan untuk melihat secara langsung fakta-fakta yang ada di lapangan dalam kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang telah di PHK dan metode apa yang dilakukan dalam penyelesaiannya. Kemudian data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara dengan responden yang telah dipilih. Sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi dokumen terhadap bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen hasil perjanjian bersama antara pekerja dan pengusaha serta anjuran yang dilakukan mediator.

3. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi adalah sesuatu yang berkaitan dengan syarat adanya sesuatu. Untuk itu, sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka bentuk penelitian yang sesuai adalah *deskriptif* analitis. Bentuk penelitian deskriptif adalah suatu analisis data yang tidak keluar dari ruang lingkup permasalahan, yang berdasarkan teori hukum yang bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentangseperangkat data atau menunjukkan komparasi data yang ada hubungannya dengan seperangkat data lain.

Maksudnya untuk menggambarkan permasalahan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang di PHK. Penelitian ini juga ditujukan untuk mendapatkan petunjuk-petunjuk atau masukan-masukan atau saran-saran terhadap hal-hal yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang di PHK pada perusahaan.

M. Solly Lubis menyebutkan bahwa penelitian deskriptif analitis merupakan hal yang sifatnya problematik yang memerlukan pemecahan masalah secara deskriptif, sehingga untuk sementara didahului dengan hipotesa yang kemudian diverifikasi kebenarannya melalui penelitian.⁷¹

Mengingat penelitian ini memfokuskan kajiannya terhadap masalah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang di PHK pada perusahaan maka untuk materi pembahasan diberikan batasan ruang lingkup yang khususnya berkaitan dengan masalah perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang di PHK pada perusahaan.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Provinsi Jawa Tengah, khususnya di daerah **Kota Semarang dan Kabupaten Semarang**. Dipilihnya Jawa Tengah dengan pertimbangan bahwa daerah ini merupakan daerah industri dan merupakan daerah yang banyak terjadi kasus PHK dan banyak tenaga kerja

⁷¹Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1998, hlm. 38

yang di-PHKkan oleh perusahaan dibandingkan dengan provinsi lainnya di Indonesia, sehingga sangatlah sering terjadi sengketa di bidang ketenagakerjaan.

Diambilnya lokasi di Kota Semarang dan Kabupaten Semarang karena:

- 1) Kedua daerah ini merupakan lokasi perusahaan *go public*.
- 2) Kedua daerah ini juga diketahui memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak dibandingkan daerah lainnya sehingga potensial sebagai modal dalam perekrutan tenaga kerja.
- 3) Kedua daerah ini juga berkembang pesat dalam segala bidang, khususnya dalam pembangunan infrastruktur, sehingga banyak para investor yang menanamkan modalnya ke daerah ini, artinya banyak masyarakat yang direkrut menjadi tenaga kerja, tetapi dalam kenyataannya tidak sedikit juga tenaga kerja yang di PHK dengan berbagai macam alasan.

4. Macam dan Sumber Data

Macam-macam data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner, dan wawancara dengan subjek/responden penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder meliputi : bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yakni norma (dasar) atau kaidah dasar dan peraturan-peraturan dasar, seperti Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-

undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, berupa hasil-hasil penelitian, karangan ilmiah dari kalangan hukum, dan penelitian-penelitian lain yang relevan. Bahan hukum tertier adalah bahan yang memberikan petunjuk ataupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, berupa kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar dan sebagainya yang dipergunakan untuk melengkapi ataupun menunjang data penelitian ini.⁷²

Untuk memperoleh data dalam penelitian disertasi ini, maka alat pengumpulan data yang digunakan ada 3 (tiga), yaitu:

1. Studi dokumen yaitu penelitian yang dari dokumen laporan bulanan, tahunan dari instansi yang terkait yang telah dijadikan dokumen pada instansi tersebut.
2. Observasi yaitu peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati tetapi tidak terlibat dalam kegiatan tersebut.
3. Wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview Guide*)

⁷²Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 3

Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi pustaka berupa bahan hukum primer, sekunder dan tertier. Sedangkan studi dokumen dilakukan pada instansi yang terkait, baik berupa laporan bulanan maupun tahunan yang telah menjadi dokumen instansi/ institusi.

Teknik wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara (*Interview Guide*) terhadap sejumlah pengusaha dan informan yaitu dinas tenaga kerja dan transmigrasi, mediator, serikat pekerja yang memang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan. Sedangkan kuesioner dilakukan terhadap tenaga kerja yang terkena PHK sebanyak 25 orang yang ditentukan secara *purposive* sampling dengan menggunakan daftar pertanyaan

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, maka penelitian disertasi ini dilaksanakan dalam dua tahap, yaitu: pertama penelitian kepustakaan dan kedua, penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan dilakukan dalam rangka memperoleh data sekunder, baik yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tertier merupakan bahan hukum utama dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh bahan dari peraturan perundang-undangan di bidang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja akibat terkena PHK yang diselesaikan melalui mediasi, merupakan bahan hukum primer yang didukung dengan penelaahan terlebih dahulu dari bahan hukum sekunder, berupa tulisan para ahli yang juga ditunjang dengan bahan hukum tertier lainnya. Selain itu,

dilakukan analisis terhadap perjanjian bersama dan anjuran-anjuran yang diajukan oleh pihak mediator untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja yang dijamin dan pasti menurut hukum. Hasil analisis tersebut berupa ikhtisar perjanjian perdamaian sehingga diperoleh asas-asas hukum yang dijadikan landasan untuk menemukan konsep-konsep hukum dalam menyelesaikan kasus PHK melalui mediasi yang mempunyai kekuatan mengikat dan berkeadilan kepada para pihak. Setelah diinventarisasi selanjutnya dari setiap bahan dibuat intisarinya, guna memudahkan melakukan analisis serta pembuatan laporan penelitian.

Penelitian lapangan dilakukan dalam rangka memperoleh data primer yang menunjang data sekunder, sehingga dari data primer akan dapat diketahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK di Kota Semarang dan Kabupaten Semarang. Data primer diperoleh melalui dokumentasi, wawancara, dan pengamatan.⁷³

Observasi dilakukan di lapangan agar peneliti lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial, jadi akan dapat diperoleh pandangan yang holistik dan menyeluruh.⁷⁴

Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi yang ditentukan oleh interaksi dan mempengaruhi arus informasi. Faktor-faktor yang berinteraksi dan mempengaruhi tersebut adalah pewawancara, subjek/

⁷³ Muslan Abdurrhman, *Op.cit.*, hlm. 112

⁷⁴ Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*, Bandung, Alfabeta, hlm.228

responden, topik penelitian yang tertuang dalam pedoman wawancara, dan situasi wawancara.⁷⁵

Dasar observasi ialah pertanyaan yang diajukan peneliti terhadap lingkungan. Apa yang diamati bergantung pada pertanyaan yang dikemukakan berhubung dengan apa yang ingin dicari jawabannya. Apa yang diobservasi adalah jawaban atas pertanyaan yang timbul pada peneliti. J.P Spradley menyebut dalam setiap situasi sosial terdapat tiga komponen yakni ruang, pelaku, dan kegiatan.⁷⁶

6. Analisis Data

Analisis data merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian dalam rangka memberikan jawaban terhadap masalah yang diteliti. Sebelum analisis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pemeriksaan dan evaluasi terhadap semua datayang adauntuk mengetahui validitasnya. Selanjutnya diadakan pengelompokan terhadap data yang sejenis untuk kepentingan analisis dan penulisan. Sedangkan evaluasi dilakukan terhadap data dengan deskriptif kualitatif.

Data yang terkumpul dipilah-pilah dan diolah, kemudian dianalisis dan ditafsirkan secara normatif, logis dan sistematis dengan menggunakan metode induktif dan deduktif. Dengan metode ini diharapkan akan diperoleh

⁷⁵ Muslan Abdurrahman, *Op.cit.*, hlm. 114

⁷⁶ Ibid, *hlm.* 118

kesesuaian antara pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK dan cara penyelesaiannya. Selanjutnya dapat dijelaskan hal-hal apa yang menyebabkan terjadinya PHK dan mengapa para pekerja lebih suka menyelesaikan perselisihan tersebut melalui mediasi.

Kemudian untuk sampai pada tujuan analisis, maka digunakan tabulasi frekuensi dan tabulasi silang. Dengan tabulasi silang masing-masing variabel bebas (*independent variable*), yaitu ketentuan mengenai hak-hak tenaga kerja yang terkena PHK dalam peraturan perundang-undangan, maka satu persatu disilangkan dengan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang terkena PHK secara empiris di lapangan.

Di dalam variabel tersebut juga terdapat pertimbalbalikan (independensi fungsional) antara perkembangan hukum dalam praktek dan kebijakan politik pembinaan hukum. Gambaran pertimbalbalikan tersebut antara lain, bahwa setiap tenaga kerja yang terkena PHK masih memiliki hak-hak normatif yang harus dipenuhi pihak pengusaha. Hak-hak normatif ini jika tidak dilaksanakan oleh pihak pengusaha maka negara (dalam hal ini pemerintah) dapat mengambil tindakan terhadap pengusaha tersebut (baik secara administratif maupun pidana).

Analisis hasil yang digunakan adalah dengan mengidentifikasi pengertian-pengertian pokok atau dasar dalam hukum yaitu masyarakat hukum,

subyek hukum, hak dan kewajiban, peristiwa hukum, hubungan hukum dan obyek hukum.

H. Sistematika Penulisan Disertasi

Penyusunan dan pembahasan disertasi ini dibagi dalam 6 (enam) bab, yaitu :

Bab I Pendahuluan, yang menguraikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Kerangka Teori, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan Disertasi, dan Originalitas Penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka yang menguraikan tentang Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial, Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja, dan PHK di Perusahaan *Go Public*.

Bab III Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Terkena PHK pada Perusahaan *go public* di Provinsi Jawa Tengah Saat Ini.

Bab IV Kelemahan-kelemahan Pelaksanaan Perlindungan Hukum pada Tenaga Kerja Terkena PHK pada Perusahaan *go public* Saat Ini.

Bab V Rekonstruksi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Terkena PHK pada perusahaan *go public* yang Berbasis Nilai Keadilan.

Bab VI Penutup yang berisi Simpulan, Implikasi Kajian Disertrasi, serta Saran-saran.

J. Originalitas Penelitian

Berdasarkan penelusuran dan inventarisasi kepustakaan yang telah dilakukan, penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan hukum pidana anak pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang membedakan dengan penelitian yang akan dilakukan seperti disajikan pada tabel 3 berikut :

Tabel: 3
Originalitas Penelitian

No	Penyusun (tahun)	Judul Penelitian	Temuan Penelitian	Perbedaan dengan Disertasi Promovendus
1	Cosmas Batubara (2002)	Hubungan Industrial di Indonesia, Aspek Politik dari Perubahan Aturan di Tempat Kerja Dekade Sembilan Puluhan dan Awal Dua Ribuan (Universitas Indonesia)	mengenai adanya perubahan aturan di tempat kerja pada era Orde Baru dikaitkan dengan perselisihan yang ada pada rentang waktu tahun sembilan puluhan dan awal dua ribuan.	Perbedaannya adalah pada kasus yang terjadi yaitu variabel yang dikaji dalam penelitian ini yang berfokus pada masalah mengapa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terPHK belum memenuhi nilai keadilan, bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ter- PHK, beserta rekonstruksi hukumnya.
2	Gunarto (2007)	Rekonstruksi Konsep Kebebasan Berserikat Melalui Serikat Pekerja pada Hubungan Industrial	1. Konstruksi konsep kebebasan berserikat menurut UU No. 21 Tahun 2000 tentang SP/SB (UU SP) belum mencerminkan nilai	Perbedaannya adalah pada kasus yang terjadi yaitu variabel yang dikaji dalam penelitian ini

		Berbasis Nilai Keadilan Menuju Kesejahteraan Pekerja (Universitas Diponegoro)	<p>keadilan sosial sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, karena masih bersifat kapitalistik</p> <p>2. Kebebasan berserikat melalui serikat pekerja yang kapitalistik berdampak :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. tingginya angka mogok kerja b. banyaknya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja c. Menurunnya produktivitas kerja perusahaan. d. Menurunkan <i>bargaining power</i> pekerja dengan pengusaha 	yang berfokus pada masalah mengapa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terPHK belum memenuhi nilai keadilan, bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terPHK, beserta rekonstruksi hukumnya.
3	Evi Rosmanasari (2008)	Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia di PT Pertamina (Persero) UP-VI Balongan (Universitas Diponegoro)	Pelaksanaan praktek outsourcing sangat merugikan pekerja/buruh outsourcing, sekalipun pelaksanaan outsourcing tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini karena ketidakjelasan perumusan hubungan kerja antara pemberi pekerjaan, penyedia jasa dengan pekerja/buruh outsourcing	Perbedaannya adalah pada kasus yang terjadi yaitu variabel yang dikaji dalam penelitian ini yang berfokus pada masalah mengapa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terPHK belum memenuhi nilai keadilan, bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terPHK, beserta rekonstruksi hukumnya.
4	Uti Ilmu Royen	Perlindungan Hukum Terhadap	Praktik <i>outsourcing</i> Di Kabupaten Ketapang	Perbedaannya adalah pada kasus

	(2009)	Pekerja/Buruh Outsourcing: Studi Kasus di Kabupaten Ketapang (Universitas Diponegoro)	secara umum tidak mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat <i>outsourcing</i> sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2. Pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja seperti persyaratan hubungan kerja, persyaratan pengupahan, persyaratan waktu kerja waktu istirahat dan upah kerja lembur, persyaratan jamsostek, kompensasi kecelakaan kerja, serta persyaratan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja /buruh di Kabupaten Ketapang tidak diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pekerja/buruh merasa dirugikan secara ekonomi dan sosial, merasa diperlakukan tidak adil serta tidak manusiawi sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.	yang terjadi yaitu variabel yang dikaji dalam penelitian ini yang berfokus pada masalah mengapa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terPHK belum memenuhi nilai keadilan, bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ter- PHK, beserta rekonstruksi hukumnya.
5	Surya Perdana (2013)	Mediasi Merupakan Salah Satu Cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	1. Tenaga kerja dan pengusaha memilih mediasi sebagai penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja dalam keunggulan dari proses	Perbedaannya adalah pada kasus yang terjadi yaitu variabel yang dikaji dalam penelitian ini yang berfokus pada

		<p>Pada Perusahaan di Sumatera Utara</p> <p>(Universitas Sumatera Utara)</p>	<p>penyelesaian yang umumnya relatif lebih cepat, murah dan rahasia.</p> <p>2. Peran mediator dalam penyelesaian perselisihan PHK adalah sebagai penengah dan mampu membantu para pihak menyatukan persepsi, memimpin sidang mediasi, melakukan pertukaran informasi pada para pihak, membuat risalah sidang dan membuat laporan sidang.</p> <p>3. Penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja melalui mediasi dapat dikatakan merupakan pilihan utama bagi para tenaga kerja.</p>	<p>masalah mengapa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terPHK belum memenuhi nilai keadilan, bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terPHK, beserta rekonstruksi hukumnya.</p>
--	--	--	---	---

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial

Menurut pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja menurut Imam Soepomo adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.⁷⁷

Lalu Husni menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan

⁷⁷ Iman Soepomo dalam Siti Hajati Hoesin. *Azas-azas Hukum Perburuhan*, Raja Grasindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 54

kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.⁷⁸

Berbeda dengan hubungan kerja yang hanya melibatkan pengusahadengan pekerja/buruh, hubungan industrial tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang *manager*, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun diluar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.

Hubungan industrial menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku usaha dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dari Departemen Tenaga Kerja pengertian HIP adalah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara RI Tahun 1945, yang tumbuh

⁷⁸ Lalu Husni. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2005, hlm. 51

dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

2. Para Pihak Dalam Hubungan Industrial

Para pihak dalam pelaksanaan hubungan industrial terdiri atas⁷⁹:

- a. Pemerintah, adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- b. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya;
- c. Pengusaha dan organisasi pengusaha adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

3. Sarana Pendukung Hubungan Industrial

Menurut Abdul Khakim untuk mengimplementasikan konsep hubungan industrial diperlukan beberapa sarana kelembagaan yaitu :

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;

⁷⁹ Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 39

- c. lembaga kerja sama biparpit (disingkat LKS biparpit);
- d. lembaga kerja sama tripartit (disingkat LKS Tripartit);
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama (disingkat PKB);
- g. peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan;
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

4. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-undang No. 2 Tahun 2004, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :

a. Perselisihan Hak

Adalah perselisihan yang timbul akibat tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama.

b. Perselisihan Kepentingan

Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang tidak ditetapkan dalam

perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja

Dengan demikian hak-hak yang diatur dalam Undang-undang merupakan hak normatif yaitu, hak yang telah ditetapkan dalam perjanjian dan/atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Perselisihan itu dapat terjadi karena kelalaian atau akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran, atau ketidakpatutan salah satu pihak, atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normative tidak mengindahkan apa yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian (penjelasan Pasal 145 Undang-undang No.13 Tahun 2003).

B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum bisa berarti perlindungan yang diberikan terhadap hukum agar tidak ditafsirkan berbeda dan tidak dicerai oleh

aparatus penegak hukum dan juga bisa berarti perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap sesuatu. Perlindungan hukum juga dapat menimbulkan pertanyaan yang kemudian meragukan keberadaan hukum. Hukum sejatinya harus memberikan perlindungan terhadap semua pihak sesuai dengan status hukumnya karena setiap orang memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum. Setiap aparat penegak hukum jelas wajib menegakkan hukum dan dengan berfungsinya aturan hukum, maka secara tidak langsung pula hukum akan memberikan perlindungan terhadap setiap hubungan hukum atau segala aspek dalam kehidupan masyarakat yang diatur oleh hukum itu sendiri.

Selama ini pengaturan perlindungan korban belum menampilkan pola yang jelas, dalam hukum pidana positif yang berlaku pada saat ini perlindungan korban lebih banyak merupakan “perlindungan abstrak” atau “perlindungan tidak langsung”. Artinya berbagai rumusan tindak pidana dalam peraturan perundang-undangan selama ini pada hakekatnya telah ada perlindungan *in abstracto* secara langsung terhadap kepentingan hukum dan hak asasi korban.⁸⁰

Perlindungan secara tidak langsung dalam peraturan hukum positif tersebut belum mampu memberikan perlindungan secara maksimal. Karena realitas di Indonesia menunjukkan bahwa hukum yang berlaku secara pasti belum mampu menjamin kepastian dan rasa keadilan.

80 Barda Nawawi Arief, *Perlindungan Korban Kejahatan Dalam Proses Peradilan Pidana*, Jurnal Hukum Pidana Dan Kriminologi, Vol. I/No.I/1998, hlm 16-17.

2. Penyebab Tenaga Kerja Terkena PHK

a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan

Salah satu penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena alasan efisiensi. PHK dengan alasan efisiensi diatur secara rinci dan jelas dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dalam Pasal 164 ayat (3) yang menyatakan: ” Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Banyak pihak yang menafsirkan bahwa salah satu alasan yang dapat digunakan perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya adalah karena “melakukan efisiensi”. Padahal, sebenarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri tidak pernah mengenal alasan PHK karena melakukan efisiensi. Kesalahan penafsiran tersebut mungkin terjadi karena banyak pihak yang kurang cermat membaca redaksional pada ketentuan yang ada (hanya sepenggal-sepenggal).⁸¹

⁸¹ <http://boedexx.blogspot.com/2009/08/phk-karena-wfisiensi.html>, diunduh pada tanggal 22 Februari 2016

Dengan kondisi ini sering sekali dijadikan celah oleh pihak perusahaan untuk menghilangkan hak warga negara untuk bekerja sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (2) UUD Negara RI Tahun 1945. Sebab, pekerja dapat setiap saat di-PHK dengan dalih efisiensi meski tanpa kesalahan dan kondisi perusahaan dalam keadaan baik sekalipun. “Karena itu, Pasal 164 ayat (3) inkonstitusional.”⁸²

Tanggapan lain menyatakan bahwa tujuan perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi dilatarbelakangi oleh tujuan untung mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi. Sehingga seperti dalam kondisi krisis global yang mengharuskan pengurangan pekerja, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK karena efisiensi sebab ada alasan hukum pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam UU PPHI Dengan berlakunya UU PPHI tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Namun, untuk

82 <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4d7a30ce95bca/aturan-phk-alasan-efisiensi-dinilai-inkonstitusional->

peraturan pelaksanaan kedua undang-undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU PPHI.⁸³

Pada umumnya kelangsungan ikatan kerja bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja terjalin apabila kedua belah pihak masih saling membutuhkan dan saling patuh dan taat akan perjanjian yang telah disepakatinya pada saat mereka mulai menjalin kerja bersama. Dengan adanya keterikatan bersama antara para tenaga kerja berarti masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi PHK berarti manajer tenaga kerja dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi pada saat terjadi kontrak kerja.⁸⁴

Bagi setiap pekerja/buruh, pengakhiran atau PHK bisa sejauh mimpi buruk. Setiap pekerja/buruh sedapat mungkin mengupayakan agar dirinya tidak sampai kehilangan pekerjaan. PHK dapat berarti awal dari sebuah penderitaan. Namun demikian, suka atau tidak suka, pengakhiran hubungan kerja sesungguhnya adalah sesuatu yang cukup dekat dan sangat mungkin serta wajar terjadi dalam konteks hubungan kerja, hubungan antara majikan (pengusaha) dengan pekerja/buruh.

83 <http://requestartikel.com/pengertian-dan-pengaturan-pemutusan-hubungan-kerja-201104727>.html, diunduh pada tanggal 22Februari 2016

84 B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm.1

Seseorang pengusaha dalam mengembangkan usahanya selalu berkeinginan agar perusahaan yang dimilikinya dapat berjalan dengan baik dan sukses, hal ini dapat terlaksana apabila produksi barang-barang yang dihasilkan dapat diminati dan laku terjual di pasaran dengan harga relatif murah dan kualitas baik. Salah satu keberhasilan yang didapat adalah adanya kerjasama yang baik antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Kondisi demikian tidak mudah terlaksana terus-menerus karena setiap pekerja/buruh ada yang patuh dan taat pada pemimpin dan ada juga yang tidak mematuhi perintah yang diberikan. Setiap orang mempunyai tujuan dan motivasi yang berbeda dalam melakukan pekerjaan. Bagi mereka yang tidak patuh atau menentang perusahaan dapat diberikan teguran atau sanksi balikan yang lebih tegas diputuskan hubungan kerjanya. Secara yuridis dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK oleh perusahaan disebabkan oleh :

1. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh. Dalam hal PHK dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dan pemerintah, berupaya mengusahakan agar tidak terjadi PHK. Dalam hal, upaya tersebut telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan SP/SB atau

dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota SP/SB.

2. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau PKB (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat). Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak.

Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 151 **ayat (1)** ditentukan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus megusahakan agar jangan terjadi PHK. Apabila upaya tersebut telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI yang dalam UU PPHI. Permohonan penetapan PHK **diajukan** secara tertulis kepada PHI disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan tersebut akan diterima apabila rencana PHK tersebut dirundingkan oleh pengusaha dan

serikatpekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Selama putusan PHI belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, atau pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

b. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh sebagai manusia merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Kehendak untuk mengundurkan diri ini dilakukan **tanpa** penetapan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja/buruh karena pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk bekerja bila tiba ia sendiri tidak menghendakinya. Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus-menerus bekerjasama apabila ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian PHK oleh pekerja/buruh ini, yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah pekerja/buruh tersebut.

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga PPHI, dalam hal pengusaha melakukan perbuatan:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah di janjikan kepada pekerja/buruh;
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakna jiwa, keselamatan, kesehatan atau kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Pekerja/buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 4. Selain uang penggantian hak, pekerja/buruh diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB. Pekerja atau buruh yang mengundurkan diri tersebut harus memenuhi syarat:

- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

3) Tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri tersebut berhak atas uang pengganti hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang pengganti hak diberikan pula uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

C. PHK di Perusahaan *Go-Public*

Dalam praktiknya, dinamika hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dapat terjadi karena restrukturisasi perusahaan. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut UU No. 40 Tahun 2007) mengakomodir restrukturisasi tersebut melalui 4 (empat) cara, yaitu:

1. Penggabungan

Penggabungan yaitu perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari perseroan yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada Perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum Perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum. Penggabungan perusahaan tersebut dilatarbelakangi oleh beberapa hal seperti keuntungan

biaya (*cost advantage*), penurunan risiko (*lower risk*), meminimalkan penundaan operasi (*fewer operation delays*), menghindari pengambilalihan (*avoidance of take over*), dan perolehan aset tidak berwujud (*acquisition intangible assets*)⁸⁵

Salah satu contoh penggabungan perusahaan dapat dilihat dari penggabungan beberapa bank untuk menindaklanjuti kebijakan Bank Indonesia yang mengeluarkan *single present policy*. Penggabungan pada perbankan dilakukan dengan cara penggabungan usaha dua atau lebih bank dengan cara mempertahankan berdirinya salah satu bank dan melikuidasi bank-bank lainnya. Pelaksanaan penggabungan tersebut dapat dilakukan dengan pembelian seluruh saham oleh bank lainnya dengan mengadakan perjanjian penggabungan perusahaan.

Salah satu contoh penggabungan perusahaan adalah PT Bank Lippo Tbk menggabungkan diri kepada PT Bank Cimb Niaga Tbk dengan tanggal efektif penggabungan 1 Oktober 2008. Pada tanggal 3 Juni 2008 pekerja Bank Lippo diberikan pilihan bergabung dengan PT Bank Cimb Niaga Tbk atau mengundurkan diri pada tanggal efektif penggabungan. Pekerja Bank Lippo yang mengundurkan diri memperoleh pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003. Pekerja yang memilih bergabung dengan PT Bank CIMB

85 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Niaga Tbk maka perjanjian pengalihan karyawan yang ditandatangani pekerja Bank Lippo, PT Bank CIMB Niaga Tbk dan PT Bank Lippo Tbk. Perjanjian tersebut ditandatangani sebelum tanggal efektif penggabungan dan berlaku sejak tanggal efektif penggabungan.

2. Peleburan

Peleburan yaitu perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua perseroan atau lebih untuk meleburkan diri dengan cara mendirikan satu perseroan baru yang karena hukum memperoleh aktiva dan pasiva dari perseroan yang meleburkan diri dan status badan hukum perseroan yang meleburkan diri berakhir karena hukum.

Contoh lainnya peleburan perusahaan dari peleburan 5 (lima) bank : yaitu PT Bank Bali Tbk, PT Bank Universal Tbk, PT Bank Artamedia, PT Bank Patriot dan PT Bank Prima Ekspres menjadi PT Bank Permata Tbk pada tahun 2002. Contoh lagi adalah PT Bank Mandiri yang merupakan hasil penggabungan 4 (empat) bank yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Pembangunan Indonesia, dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Dalam hal ini, hubungan kerja mengalami perubahan dimana hubungan kerja antara pekerja masing-masing bank beralih kepada PT Bank Mandiri setelah tanggal efektif peleburan.

3. Pengambilalihan

Pengambilalihan yaitu perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau perseorangan untuk mengambil alih saham perseroan yang

mengakibatkan beralihnya pengendalian atas perseroan tersebut. Pengambilalihan dapat dilihat dari kasus Temasek Holding yang mengambil alih PT Telekomunikasi Seluler Tbk, dan PT Indosat oleh Temasek Holding Company melalui anak usahanya. Dalam hal ini tidak terjadi perubahan hubungan kerja karena perusahaan hanya mengalami perubahan kepemilikan saham saja.

4. Pemisahan

Pemisahan perusahaan dapat dilihat dari berbagai bank yang telah melepaskan unit usaha syariah menjadi bank syariah seperti BNI Syariah yang berasal dari Divisi Unit Usaha Syariah Bank BNI, BRI Syariah dari Divisi Unit Usaha Syariah BRI. Pemisahan perusahaan diikuti dengan perjanjian pengalihan hubungan kerja yang melibatkan pekerja, perusahaan yang memisahkan diri, dan perusahaan hasil pemisahan. Penandatanganan perjanjian tersebut dilakukan sebelum tanggal efektif pemisahan yang melibatkan pekerja, perusahaan yang memisahkan diri, maupun perusahaan hasil pemisahan.

Berkaitan dengan restrukturisasi tersebut, UU No. 13 Tahun 2003 memberikan pilihan kepada perusahaan maupun pekerja menentukan kelanjutan hubungan kerja pasca restrukturisasi perusahaan sebagai berikut:

- a. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan,

peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dalam Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003.

- b. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003.

Beberapa contoh kasus di atas menimbulkan perselisihan hubungan industrial seperti :

- (1) Perselisihan hak, perselisihan karena tidak dipenuhinya hak akibat perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, atau perjanjian kerja bersama,
- (2) 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,

- (3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

BAB III

PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TERKENA PHK PADA PERUSAHAAN *GO PUBLIC* DI PROVINSI JAWA TENGAH SAAT INI

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam UU No. 13 Tahun 2003 dibagi menjadi 2 (dua) :

1. Penyelesaian di Luar Pengadilan

Penyelesaian di luar pengadilan dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu :

1) Bipartit

Berdasar pada Pasal 3 ayat (1) UU PPHI bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengharuskan setiap perselisihan hubungan industrial diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit* secara musyawarah untuk mufakat. Perundingan *bipartite* berdasarkan Pasal 1 angka (10) “UU PPHI adalah perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. ”Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara perundingan *bipartit* wajib dilaksanakan sebelum para pihak yang berselisih melakukan upaya *mediasi*, *konsiliasi* maupun *arbitrase*. (Pasal 2 PERMENNo. Per.31/Men/XII/2008).

Penyelesaian secara *bipartite* disebut juga penyelesaian secara negosiasi yang berarti perundingan atau musyawarah. Secara umum perundingan *bipartit* adalah upaya penyelesaian sengketa secara

musyawarah oleh pihak pengusaha dan buruh dengan tidak melibatkan pihaklain dengan tujuan mencapai kesepakatan/mufakat dengan dasar kerjasama yang harmonis dan kreatif. Sifat dari perundingan *bipartite* adalah kekeluargaan. Kesepakatan yang terjadi antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh merupakan tindakan yang menggambarkan sebuah hubungan yang baik dalam hubungan industrial.

Penyelesaian secara musyawarah ini juga diamanatkan oleh UU No.13 tahun 2003 tentang Tenaga Kerja yaitu dalam Pasal 136, yaitu:

- a. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- b. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Berdasarkan Pasal4 PERMENNo.PER.31/MEN/XII/2008 tentang pedoman penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit, tahap sebelum dilakukannya perundingan, tahap perundingan, dan tahap setelah selesai perundingan.

- 1) Tahap sebelum dilakukan perundingan, para pihak dapat melakukan persiapan:
 - a) Pihak yang merasa dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan

masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya;

- b) Apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan;
- c) Pihak pengusaha atau manajemen perusahaan dan/atau yang diberi mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung;
- d) Dalam perundingan bipartit, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing;
- e) Dalam hal pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh dan jumlahnya lebih dari 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh, maka harus menunjuk wakilnya secara tertulis yang disepakati paling banyak 5 (lima) orang dari pekerja/buruh yang merasa dirugikan.

Dalam hal perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya paling banyak 10 (sepuluh) orang.

2) Tahap perundingan bipartit:

- a) Kedua belah pihak menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan;
- b) Kedua belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib

secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati;

- c) Dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajibannya sebagaimana mestinya;
- d) Para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati;
- e) Dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja walaupun belum mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja;
- f) Setelah mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak;
- g) Setiap tahapan perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam risalah dimaksud;
- h) Hasil akhir perundingan dibuat dalam bentuk risalah akhir yang sekurang-kurangnya memuat:
 - (1) Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - (2) Tanggal dan tempat perundingan;
 - (3) Pokok masalah atau objek yang diperselisihkan;

- (4) Pendapat para pihak;
- (5) Kesimpulan atau hasil perundingan;
- (6) Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.
- (7) Rancangan risalah akhir dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak bilamana pihak lainnya tidak bersedia menandatangani.

3. Tahap setelah selesai perundingan:

- a. Dalam hal para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- b. Apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan.

Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) UU PPHI bahwa perundingan *bipartite* merupakan penyelesaian yang wajib diupayakan terlebih dahulu dari upaya penyelesaian lainnya. Proses *bipartite* ini harus selesai dalam waktu 30 hari, dan jika melewati 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan *bipartit* dianggap gagal. Jika perundingan mencapai kesepakatan, maka dibuat

Perjanjian Bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak. Perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan PHI padapada pengadilan negeri setempat dan apabila salah satu pihak tidak menepati Perjanjian Bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI dimana perjanjian bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Dalam hal upaya *bipartite* gagal, salah satu pihak atau para pihak dapat mencatatkan perselisihannya ke Dinas tenaga kerja setempat dengan melampirkan bukti-bukti penyelesaian melalui perundingan *bipartite* telah dilakukan (Pasal 4 ayat 1 UU PPHI).

2) Mediasi

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Pasal 1 angka 11 UU PPHI). Bentuk penyelesaian mediasi:

a. Sepakat

- Dibuat Perjanjian bersama
- Perjanjian Bersama didaftarkan di PHI
- Akta bukti pendaftaran tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama

b. Tidak sepakat

- Mediator mengeluarkan anjuran tertulis

- Para pihak menjawab secara tertulis yang isinya menyetujui atau menolak
- Pihak yang tidak memberi pendapatnya dianggap menolak anjuran.
- Anjuran tertulis disetujui kemudian mediator membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk didaftarkan dalam Pengadilan hubungan industrial.

(3) Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, PHK atau perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 13 UU PPHI). Konsiliator dimaksud terdaftar di instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota, sebagai pihak ketiga netral di luar pegawai Dinas Tenaga Kerja.

Konsiliasi dan mediasi diposisikan sebagai “mediasi antara” yang harus ditempuh oleh para pihak yang berselisih sebelum mereka menempuh jalur Pengadilan Hubungan Industrial melalui mekanisme gugatan (Pasal 5 UU PPHI).

(4) Arbitrase

Penyelesaian melalui arbitrase pada umumnya telah diatur dalam Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa, karena itu ketentuan mengenai penyelesaian dalam UU PPHI merupakan pengaturan khusus yang berlaku bagi penyelesaian di bidang perselisihan hubungan industrial.

Menurut pasal 32 UU PPHI, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, yang sekurang-kurangnya memuat: 1) nama lengkap, 2) alamat atau tempat kedudukan pihak yang berselisih kemudian diserahkan untuk diselesaikan melalui arbitrase, 3) jumlah arbiter yang disepakati, 4) pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase, 5) tempat dan tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan pihak yang berselisih.

2. Penyelesaian Melalui Pengadilan

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus:

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial untuk pertama kalinya dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/ Kota di setiap ibukota provinsi yang mempunyai daerah hukum meliputi seluruh wilayah provinsi bersangkutan dan pada Mahkamah Agung di tingkat kasasi.

Untuk Kabupaten/Kota yang padat industri juga dibentuk Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Susunan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda dan Panitera Pengganti. Dimana Ketua Pengadilan Hubungan Industrial adalah Ketua Pengadilan Negeri setempat, dengan Majelis Hakim terdiri dari 1 (satu) Ketua Majelis dari Hakim Karier, 2 (dua) anggota Hakim Ad-Hoc masing-masing dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang diangkat oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung. Sedangkan susunan hakim pada Mahkamah Agung terdiri dari Hakim Agung, Hakim Agung Ad-Hoc dan Panitera.

Demikian juga, seorang Hakim Ad-Hoc tidak diperbolehkan untuk merangkap jabatan sebagaimana juga yang telah ditentukan oleh Undang-undang. Masa tugas Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung adalah lima tahun dan kemudian dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan. Namun demikian, dalam masa tugasnya Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan pada Mahkamah Agung dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatannya.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali bila ada hal-hal yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Para pihak yang berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial tidak dikenakan biaya apapun juga

termasuk biaya eksekusi apabila nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dalam proses beracara. Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan pemeriksaan acara biasa dan pemeriksaan dengan acaracepat. Pemeriksaan melalui acara biasa meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Gugatan;
- b. Jawaban tergugat;
- c. Replik (tanggapan penggugat atas jawaban tergugat);
- d. Duplik (tanggapan tergugat atas replik penggugat);
- e. Pembuktian (surat dan saksi-saksi);
- f. Kesimpulan para pihak, dan
- g. Putusan hakim.

Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa keberatan atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, maka dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Tidak semua perkara perselisihan hubungan industrial yang telah diputus pada pengadilan tingkat pertama dapat diajukan kasasi. Perkara yang dapat diajukan kasasi adalah perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dua perkara lainnya yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, tidak dapat diajukan kasasi karena putusan pada pengadilan tingkat pertama bersifat final dan tetap.

Pengajuan kasasi harus dilakukan secara tertulis dan dapat disampaikan melalui Sub-Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Perselisihan yang dimohonkan kasasi tersebut diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc Agung yang susunan majelisnya ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung. Tata cara penyelesaian oleh Majelis Hakim Kasasi dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan putusan mengenai perselisihan oleh Majelis Hakim Kasasi harus sudah dilakukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

Menurut data yang diperoleh peneliti di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang sendiri memiliki 723 perusahaan yang sangat rentan terhadap perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Adapun pembagian perusahaan-perusahaan tersebut berdasarkan klasifikasi tingkatan perusahaannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Tenaga Kerja dan Perusahaan berdasarkan Kualifikasi
Tingkatan Perusahaan

Klasifikasi	Jumlah Perusahaan	WNI		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
Besar TK > dari 100	99	20.349	59.733	80.082
Sedang TK 50–59	34	1.511	881	2.392
Menengah TK 25 –49	72	1.760	690	2.450
Kecil TK 1-24	518	2.740	1.378	4.118
Jumlah	723	26.360	62.682	89.042

Sumber : Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang, 2015

Pada tabel tersebut, selain menunjukkan banyaknya perusahaan yang rentan mengalami perselisihan industrial, dapat dilihat jumlah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan pada wilayah Kabupaten Semarang mencapai 89,042 yang terdiri dari 26,360 laki-laki dan 62,682 perempuan. Dengan banyaknya perusahaan dan tenaga kerja tentunya dapat menimbulkan potensi perselisihan hubungan industrial. Potensi perselisihan hubungan industrial tersebut akan terus berkembang apabila tidak tercipta hubungan harmonis antara perusahaan dengan pekerjanya. Hal itu tentu saja berdampak pada jumlah kasus yang terus bertambah di Dinsosnakertrans yang diakibatkan oleh hubungan industrial yang tidak harmonis atau tidak dapat terjalin dengan baik. Disinilah peranan mediator diperlukan dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang.

Dari data yang diperoleh peneliti sepanjang Januari tahun 2013 sampai akhir Desember 2014 tercatat ada 63 kasus perselisihan hubungan industrial yang

tercatat di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang. Pembagian jenis perselisihan dan penyelesaiannya adalah sebagai berikut

Tabel 3.2
Jumlah perselisihan hubungan industrial dan penyelesaiannya di
Dinsosnakertrans (2013-2014)

No	Jenis Perselisihan	Jumlah kasus	Penyelesaiannya			
			Bipartit	mediasi	Konsiliasi	arbitrase
1	Perselisihan hak	19	4	15	-	-
2	Perselisihan Kepentingan	7	2	5	-	-
3	Perselisihan PHK	37	9	28	-	-
4	Perselisihan antar Serikat	-	-	-	-	-

Tabel di atas menunjukkan jenis perselisihan hubungan industrial yang banyak terjadi sepanjang bulan Januari 2013 sampai bulan Mei 2014 adalah jenis perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan jumlah 37 kasus, perselisihan hak 19 kasus, dan perselisihan kepentingan 7 kasus. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut selama ini selesai pada tahap mediasi dan bipartit, untuk konsiliasi dan arbitrase sendiri belum pernah ada kasus yang penyelesaiannya melalui kedua tahap tersebut.

Dari 63 jumlah kasus perselisihan hubungan industrial keseluruhannya, kasus perselisihan hubungan industrial melalui bipartit (tahapan awal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial) ada 15 kasus dan untuk penyelesaian melalui mediasi ada 48 kasus. Hal ini tentunya menggambarkan hampir keseluruhan kasus perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui mediasi.

Sebelum sampai kepada proses penyelesaian melalui mediasi, kedua belah pihak yang berselisih haruslah terlebih dahulu mengadakan perundingan bersama secara musyawarah mufakat yang disebut perundingan bipartit. Dalam perundingan bipartit penyelesaiannya dilakukan oleh kedua pihak yang berselisih tanpa ikut campur pihak lain. Apabila dalam perundingan bipartit tersebut tidak tercapai kesepakatan bersama atau gagal, maka pihak yang berselisih dapat menempuh alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan seperti mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dapat dilaksanakan apabila salah satu dari pihak yang berselisih mendaftarkan perselisihannya di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang.

Data kasus perselisihan hubungan industrial yang tercatat di Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Data Kasus PHI di BP3TK Provinsi Jawa Tengah Tahun 2012-2014

No	Kasus	Perselisihan Hak			Perselisihan Kepentingan			PHK			SP/SB			Jumlah		
		2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
1	Bipartit	3	0	0	0	0	0	2	0	10	0	0	0	3	0	0
2	Mediasi	3	0	0	0	0	0	7	18	17	0	0	0	15	18	17
3	Konsiliasi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Arbitrase	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	PHI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		6	0	0	0	0	0	9	18	27	0	0	0	18	18	17
Jumlah Total														53		

Tabel 3.3 di atas memperlihatkan bahwa tingkat efektivitas mediasi

dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu pada tahun 2012-2014 dari 18 kasus yang masuk 15 kasus diantaranya diselesaikan dengan menggunakan mediasi dan dan 3 kasus diantaranya diselesaikan dengan menggunakan cara bipartit.

Tabel 3.4
Mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah tahun 2012-2014

No	Hasil Mediasi	Jumlah Perkara			Jumlah	Persentase (%)
		2012	2013	2014		
1	Dalam proses	2	2	1	5	10
2	Anjuran	4	5	1	10	20
3	Persetujuan bersama	9	11	15	35	70
Jumlah		15	18	17	50	100

Tabel 3.4 di atas memperlihatkan bahwa data mengenai mediasi yang dilakukan di BP3TK Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2012-2014 yaitu jumlah kasus yang masuk selama tiga tahun terakhir sebanyak 53 kasus. Dari 53 kasus tersebut 3 kasus diselesaikan dengan cara bipartit, sehingga kasus yang diselesaikan dengan menggunakan mediasi adalah sebanyak 50 kasus.

Dari data diatas dapat digambarkan bahwa mediasi memiliki peranan yang cukup penting sebagai salah satu alternatif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan data tiga tahun terakhir mengenai perkara perselisihan yang masuk di BP3TK Provinsi Jawa Tengah. Mediasi memiliki tingkat keberhasilan yang cukup tinggi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mediasi dalam praktiknya yang dilakukan di BP3TK juga berlangsung tidak kaku, seperti halnya di Pengadilan Hubungan Industrial, melainkan bisa bersifat fleksibel sesuai dengan kondisi dan suasana pihak yang berselisih, meskipun hal tersebut tidak sepenuhnya seperti yang ada

pada undang-undang. “Undang-undang itu bersifat makro minimal yaitu undang-undang mengatur semua secara *general* namun tidak melihat keadaan dan realitas yang terjadi di lapangan, serta tidak melihat sektor usaha yang ada pada kedua belah pihak”.⁸⁶ Oleh karena itu perlu adanya suatu cara tersendiri yang dimiliki oleh seorang mediator dalam menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.

Menurut Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang perlu dilakukan dinas setelah menerima pengaduan perselisihan hubungan industrial akan melakukan prosedur-prosedur sebagai berikut:

1. Mencatat perselisihan yang disampaikan oleh para pihak kedalam Buku Register Perselisihan Hubungan Industrial oleh Petugas Administrasi Teknis.
2. Pencatatan perselisihan yang belum memiliki atau dilampiri bukti- bukti penyelesaian secara bipartit, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang memberikan kebijakan tersendiri membantu para pihak untuk memanggil dan memfasilitasi perundingan secara bipartit terlebih dahulu, ini dikarenakan ada beberapa factor yang menyebabkan perundingan bipartite sulit untuk dilakukan pekerja dengan perusahaan/pengusaha tempatnya bekerja.
3. Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan

⁸⁶ wawancara, Muslikhudin, mediator pada BP3TK Provinsi Jawa Tengah, 3 Juni 2016 pukul 10.00 wib

hubungan kerja, dan perselisihan antar Serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui konsiliator.

4. Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui arbiter.
5. Dalam waktu 7 hari kerja para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliator ataupun arbiter maka Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk melimpahkan penyelesaian perselisihannya kepada mediator.

Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang banyak menerima kasus pengaduan perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat buruh/pekerja. Dari kasus-kasus pengaduan tersebut banyak kasus-kasus yang didaftarkan tidak memenuhi persyaratan yang lengkap sesuai dengan Undang-undang.

Dokumen–dokumen yang diperlukan untuk sampai pada tahap mediasi seperti salah perundingan bipartit, bahkan perundingan bipartit itu sendiri yang belum pernah dilakukan antara kedua belah pihak sebelumnya. Dalam Undang-undang apabila dokumen tersebut tidak dilengkapi maka pengaduan perselisihan hubungan industrial dikembalikan. Hal ini mendapat perhatian dari Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang yaitu dengan memberikan kebijakan kepada pihak yang berselisih.

Pihak pengusaha dan pekerja yang belum pernah melakukan perundingan bipartit difasilitasi oleh Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang

untuk dapat melakukan perundingan bipartit. Seperti pemanggilan para pihak oleh Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang yang mempertemukan kedua belah pihak agar melakukan perundingan bipartit yang tentunya lebih menguntungkan karena hanya diselesaikan oleh kedua pihak yang berselisih tanpa campur tangan pihak lain. Kebijakan tersebut memberi dampak yang positif bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu sendiri, banyak kasus yang akhirnya dapat selesai di bipartit sebelum sampai ke tahap mediasi.

Perundingan bipartit yang terkadang sulit dilakukan oleh kedua pihak yang berselisih tidak lagi menjadi hambatan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang memberikan pelayanan fasilitas yang memang diperlukan pihak yang berselisih.

Sebelum sampai kepada tahap mediasi, kedua pihak yang berselisih mengisi pendaftaran pengaduan perselisihan hubungan industrial untuk selanjutnya ditangani oleh satu mediator atau lebih yang dicantumkan dalam lembar disposisi. Dalam lembar disposisi, Kepala bidang PHI dan Kepala seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial menugaskan/menunjuk siapa mediator yang bertugas menangani kasus tersebut biasanya sehari setelah pengaduan perselisihan hubungan industrial.

Menurut wawancara dengan Drs. Hendy Lestari, MM selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, lembar disposisi adalah surat tugas yang diberikan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diketahui oleh Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai

penunjukkan siapa mediator yang bertugas dan bertanggungjawab dalam menyelesaikan kasus tersebut.

Mediator yang namanya tercantum dalam lembar disposisi akan segeramembuat panggilan kepada para pihak untuk dimintai keterangannya/klarifikasi berkaitan dengan surat pengaduan yang didaftarkan dan langsung ditandatangani oleh kepala dinas.

Dengan kehadiran kedua pihak yang berselisih, mediator akan berperan untuk mendengar, mengumpulkan informasi dan menggali keterangan dari masing-masing pihak tentang apa pokok-pokok perselisihan hubungan industrial yang dihadapi sehingga pihak yang berselisih dapat mengungkapkan apa sebenarnya yang menjadi kepentingan yang diinginkan pihak tersebut diterima oleh pihak lawannya.

Menurut wawancara dengan mediator dikatakan bahwa di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang sendiri belum pernah ada kasus yang ditangani oleh konsiliator atau arbiter, sebelum ke proses mediasi yang diselesaikan oleh mediator kita selalu menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Tetapi memang mungkin pengaruh faktor kepercayaan masyarakat yang sudah tinggi terhadap mediator, secara tidak langsung dapat dilihat hampir seluruh pihak yang pernah atau sedang berselisih mempercayakan penyelesaian kasusnya melalui mediasi yang ditangani oleh mediator.

Adapun nama mediator yang bertugas di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kabupaten Semarang adalah:

1. Budi Yuwono, SH
2. Abdul Fatah, SH
3. Ruslina Butar-butur, SH
4. Priyani Sevi Astuti, SH
5. Drs. Sri Prihartiningsih
6. Dra. Ernie Trisniawaty
7. Suyono, SH
8. Sri Handoyono, SH

Data yang diperoleh peneliti menunjukkan semua kasus diselesaikan secara mediasi, tidak ada yang melalui konsiliasi ataupun arbitrase yang menangani perselisihan hubungan industrial.

Menurut wawancara dengan Suyono, SH selaku mediator, pada tanggal 7 Juni 2015. Beliau mengatakan hal ini disebabkan bila dalam hal kedua belah pihak sepakat memilih konsiliator maka harus berdasarkan kesepakatan bersama kedua belah pihak. Tentunya ini sangat sulit karena mengingat kedua belah pihak tersebut adalah pihak yang berselisih sulit memilih satu konsiliator yang kemungkinan besar tidak bisa menjadi pihak yang netral walaupun dalam Undang-undang atau teori konsiliator harus netral. Sedangkan untuk penunjukan arbiter yang merupakan pihak luar dari kedua belah pihak harus mengeluarkan biaya lagi.

Mediator yang ditunjuk oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk untuk menangani perselisihan industrial akan membuat surat

panggilan kepada para pihak yang terlibat. Apabila para pihak belum melakukan perundingan secara bipartit, mediator akan memberikan blangko pengisian pengaduan perselisihan hubungan industrial untuk memfasilitasi agar para pihak terlebih dahulu menyelesaikan secara bipartit.

Peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut:

“Mediator dapat berperan dalam dua hal yang pertama yaitu preventif, yang berperan melakukan penyuluhan-penyuluhan untuk mengurangi rentan perselisihan hubungan industrial. Yang keduanya yaitu represif disini mediator berperan dalam tindakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang membantu pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.”⁸⁷

“Penyuluhan yang dilakukan tidak harus mediator mendatangi perusahaan-perusahaan tetapi pada saat terjadi perselisihan hubungan industrial, mediator sudah melakukan pembinaan, pengawasan, pencegahan tentang bagaimana sebenarnya hubungan industrial yang harmonis, gambaran perselisihan di pengadilan yang banyak menelan waktu dan biaya, serta pengawasan pelaksanaan mediasi tanpa adanya tekanan pada salah satu pihak dan intervensi pihak lain yang cenderung tidak netral seperti kuasa hukum.”⁸⁸

Dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 12 tentang

87 wawancara dengan Suyono,SH selaku mediator, pada tanggal 7 Juni 2015

88 Wawancara dengan Drs. Hendy Lestari, MM selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, pada tanggal 7 Desember 2015

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan peran mediator meliputi bertugas melakukan mediasi dan memiliki kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dalam Kepmen No. 92 Tahun 2004 Peranan mediator diperinci dalam tugas, kewajiban, dan kewenangannya sendiri dalam mediasi baik dari tahap awal mediasi, sidang mediasi, sampai pada tahap akhir hasil dari mediasi yang ditangani oleh mediator tersebut. Mediator bertugas melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Menurut P. Sevi Astuti, SH selaku mediator, pada tanggal 7 Desember 2015. Peran mediator itu sendiri adalah sebagai sistem penyelesaian awal sebelum masuk ke pengadilan, dimana mediator selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang hasilnya, perselisihan tersebut dapat selesai di tahap mediasi tanpa harus lanjut ke pengadilan.

“Mediator sendiri dalam peranannya sebaiknya dapat menceritakan permasalahan dan gambaran solusi yang sama dalam dua posisi/versi hingga bisa dipercaya oleh kedua belah pihak. Inilah yang menunjukkan bahwa mediator bersikap netral dan bisa diterima oleh kedua belah pihak sebagai penengah.”⁸⁹

89 wawancara dengan Suyono, SH selaku mediator, pada tanggal 7 Juni 2015.

“Peranan mediator yang dipaparkan oleh salah satu pengusaha/perusahaan yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial menyebutkan mediator berperan menampung permasalahan yang kami hadapi, mencari penyebabnya serta mencarikan solusi-solusi dan menawarkan pada kami agar perselisihan kami cepat selesai melalui kesepakatan antara kami dan pekerja, secara tidak langsung mediator di tengah-tengah menyatukan pemikiran-pemikiran kami”⁹⁰.

Peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan mediator sebagai pihak ketiga yang netral yang menangani penyelesaian perselisihan melalui mediasi memiliki peranan antara lain:

1. Sebagai seorang penyelidik dalam arti mencari/menggali informasi dan keterangan dari masing-masing pihak yang berselisih untuk mendapatkan pokok-pokok perselisihan yang berupa latar belakang dan fakta perselisihannya.
2. Sebagai sumber informasi dan ide, para pihak yang berselisih akan selalu diberikan informasi mengenai perselisihan yang dihadapi, gambaran penyelesaiannya dan pandangan menurut Undang-undang atau hal-hal yang memang ingin diketahui pihak yang berselisih mengenai perselisihan yang dihadapi. Serta, memberika ide-ide solusi penyelesaiannya yang menampung kepentingan kedua belah pihak menjadi kepentingan bersama.
3. Sebagai lembaga pengayom dan penasehat, dalam peranannya selalu mengarahkan/menuntun para pihak yang berselisih dapat menyelesaikan perselisihannya dengan kesepakatan bersama. Perbedaan pendapat

⁹⁰ wawancara dengan pihak perusahaan PT.Golden Flower, pada tanggal 13 Desember 2015

mengenai perselisihan yang dihadapi kedua pihak yang berselisih diarahkan mediator untuk disatukan.

Sebagai pelindung, yaitu melindungi masing-masing pihak yang berselisih dari tekanan atau intervensi pihak lain yang tidak netral. Contohnya penggunaan kuasa hukum yang cenderung untuk memperkeruh pelaksanaan mediasi atau menjatuhkan salah satu pihak. Maka mediator dalam hal ini akan melindungi para pihak yang berselisih dengan antara lain mengeluarkan/tidak mengizinkan pihak-pihak tersebut ikut dalam proses maupun pelaksanaan mediasi.

Proses pelaksanaan mediasi dalam menangani perselisihan hubungan industrial oleh mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang sesuai dalam buku pedoman kerja mediator disebutkan proses pelaksanaan mediasi adalah proses sampai pada tahapan dilakukannya sidang mediasi itu sendiri. Tahapan yang harus dilewati sebelum melakukan mediasi adalah sebagai berikut:

1. Setelah mediator menerima penunjukkan dari para pihak untuk menyelesaikan perselisihannya, maka dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja harus sudah melakukan penelitian berkas seperti surat permintaan dari salah satu pihak atau dari para pihak, risalah perundingan bipartit, surat kuasa dari para pihak, memeriksa jenis perselisihan yang dihadapi.
2. Pemanggilan para pihak yang meliputi menetapkan jadwal sidang mediasi, dan menyampaikan panggilan tertulis kepada pihak-pihak yang

berselisih.

Setelah tahap ini dilalui maka dilaksanakanlah sidang mediasi yang memuat bagian sebagai berikut:

1. Persiapan sebelum sidang;

- a. Memahami permasalahan atau esensi perselisihan sesuai dengan berkas yang diterima.
- b. Meneliti latar belakang perselisihan antara lain mengenai hal-hal yang menyebabkan perselisihan terjadi, baik sebab-sebab internal maupun sebab-sebab eksternal.
- c. Mencari informasi apakah perselisihan tersebut pernah terjadi di perusahaan sejenis dan bagaimana hasil penyelesaian serta dasar-dasar dan bentuk penyelesaian.
- d. Mempersiapkan dokumen dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang perselisihan.
- e. Mempersiapkan ruang tempat sidang.

Pelaksanaan sidang mediasi;

- 1) Membuka sidang;
- 2) membacakan kuasa para pihak jika para pihak menguasai;
- 3) memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyampaikan keterangan/penjelasan;
- 4) jika diperlukan mediator dapat memanggil saksi/saksi ahli;
- 5) mengupayakan kepada kedua belah pihak dapat menyelesaikan perselisihan secara musyawarah mufakat

- 6) bila mencapai kesepakatan dibuat perjanjian bersama oleh kedua belah pihak yang disaksikan oleh mediator;
- 7) perjanjian bersama didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial oleh para pihak;
- 8) penyelesaian perselisihan tidak tercapai kesepakatan kepada pihak-pihak disarankan untuk tetap melaksanakan kewajibannya;
- 9) dalam hal tidak tercapai kesepakatan, Mediator dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja harus mengeluarkan anjuran tertulis sejak sidang pertama;
- 10) Sejak menerima anjuran tersebut, para pihak harus memberikan jawaban menerima atau menolak paling lambat 10 (Sepuluh) hari kerja;
- 11) Anjuran bila diterima kedua belah pihak dibuat perjanjian bersama dan apabila salah satu pihak menolak atau tidak memberikan tanggapan. Mediator berkewajiban membuat risalah penyelesaian perselisihan;
- 12) Risalah penyelesaian perselisihan merupakan lampiran para pihak atau salah satu pihak untuk melakukan upaya hukum melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat;.

Dalam observasi yang dilakukan pada tanggal 13 Desember 2015, ada 3 (tiga) sidang mediasi yang dilakukan antara lain:

1. PT. Ara dengan mantan pekerja Sri Muningsih

2. PT. Global Garment dengan mantan pekerja Rumini.
3. PT. Golden Flower dengan mantan pekerja TriWarsih.

Adapun tata cara pelaksanaan dari awal sampai akhir sidang mediasi adalah sebagai berikut:

1. Persiapan sebelum sidang mediasi
 - a. mediator mempersiapkan kelengkapan berkas dan termasuk undang-undang yang diperlukan dalam pelaksanaan sidang mediasi;
 - b. mempersiapkan ruang sidang mediasi;
2. Pelaksanaan sidang mediasi
 - a. Membuka agenda sidang mediasi;
 - b. Menanyakan para pihak siapa saja yang hadir dalam sidang saat itu, jika ada pihak ketiga atau kuasa hukum, memastikan bukti keanggotaan advokasinya;
 - c. Memberitahu agenda sidang saat itu, seperti menerima keterangan saksi ataupun mendengar keterangan/klarifikasi para pihak yang berselisih;
 - d. Menyuruh para pihak mengisi daftar hadir;
 - e. memimpin jalannya persidangan dan menengahi suasana sidang yang memanas agar kembali tenang;
 - f. memberikan pengarahan-pengarahan tentang penyelesaian perselisihan tersebut, seperti upah yang seharusnya diterima oleh

pekerja sesuai Undang-undang;

- g. memberi gambaran-gambaran yang dapat menjadi pertimbangan para pihak untuk mengambil keputusan seperti alur penyelesaian melalui PPHI apabila tidak bisa diselesaikan melalui mediasi, agar para pihak mempunyai pertimbangan;
- h. melaksanakan tehnik setengah kamar, apabila tidak dicapai titik temu dalam kesepakatan;
- i. memberi keterangan-keterangan yang ditanyakan pihak yang berselisih mengenai peraturan Undang-undang yang berkaitan perselisihannya, karena terkadang para pihak masih belum mengetahui apa sebenarnya hak dan kewajiban mereka apabila terjadi perselisihan;
- j. menutup sidang mediasi dengan lanjutan sidang berikutnya ataupun jika tidak tercapai kesepakatan mediator memberitahu akan dibuat anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah pelaksanaan sidang mediasi oleh mediator,
- k. “Sebelum diadakan sidang mediasi terkadang para pihak yang dipanggil untuk menghadiri mediasi tidak hadir, sehingga hal ini menyita waktu yang dimiliki mediator dalam menyelesaikan mediasi pada tahapan sidang mediasi, pada saat para pihak hadir selain pihak pengusaha/perusahaan dan pekerja, mereka tidak jarang didampingi oleh LSM atau kuasa hukumnya.”
- l. Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 11 disebutkan mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Keputusan Menteri No.92 Tahun2004 pada Pasal 15 ayat 2, dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa hukum tersebut harus tetap hadir.

“Mediasi memang memiliki ciri khas kedua belah pihak harus hadir meskipun menggunakan jasa kuasa hukum, berbeda dengan kasus hukum perdata seperti perceraian di pengadilan negeri, kedua pihak berselisih yang menggunakan jasa bantuan hukum, mempunyai hak untuk tidak menghadiri acara persidangan. Mediasi mengharuskan kedua pihak untuk hadir karena siding mediasi yang dilakukan adalah kekeluargaan untuk kesepakatan bersama sehingga perlu dipertemukandan diminta keterangannya secara langsung untukdicarikan jalan keluar melalui mediasi yang diharapkan dapat dituangkan melalui perjanjian bersama.”⁹¹

Pada sidang mediasi tidak jarang mediator menyingkirkan pihak pihak yang tidak memiliki kewenangan untuk tidak mengikuti sidang mediasi. Pada observasi yang dilakukan peneliti pada sidang mediasi antara Perusahaan PT. Ara dengan Sri Muningsih sebagai pekerja tanggal 13 Juni 2015, peneliti melihat pihak yang terlibat dalam sidang mediasi tersebut adalah mediator, pihak pekerja dan kuasa hukumnya, pihak dari PT. Ara, dan para saksinya.

Mediator menanyakan surat ijin, atau tanda keanggotaan advokat

91 wawancara dengan Suyono, SH selaku mediator, pada tanggal 7 Juni 2015

yang mendampingi pekerja Sri Wahyuni, namun kuasa hukumnya tidak dapat menunjukkan hal-hal yang diminta oleh mediator. Sehingga mediator tidak mengizinkan kuasa hukum tersebut untuk mendampingi pihak pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti juga menemukan hal-hal lain dalam pelaksanaan sidang mediasi dalam pengamatan yang dilakukan yaitu:

- 1) Pelaksanaan sidang mediasi yang dilakukan untuk kedua kali, jarak rentan waktu pelaksanaan sidang mediasi berjarak 14 hari. Yang sudah melampaui batasan waktu yang ditentukan undang-undang jika diurutkan pada saat pendaftaran penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 2) Pihak yang terlibat dalam sidang mediasi tersebut tidak jarang masih memikirkan keegoisan atas kepentingan sendiri, sehingga tidak jarang suasana menjadi tegang.
- 3) Hal-hal tersebut tentunya sangat mempengaruhi jalannya persidangan, disinilah pernah mediator kembali diperlukan untuk selalu bias menengahi para pihak dan tetap berada di posisinetral, sekalipun keadaan sidang yang memanas karena para pihak bersitegang.
- 4) Menurut wawancara dengan P. Sevi Astuti, SH selaku mediator, keadaan bersitegang dalam sidang mediasi sering terjadi, bahkan jika tidak segera ditengahi akan melebar ke hal-hal yang seharusnya tidak

perlu dibahas dalam sidang mediasi. Untuk itu mediator selalu menengahi dan mengendalikan suasana sidang.

“Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang memiliki kebijakan pada sidang mediasi oleh mediator yaitu penggunaan tehnik mediasi yaitu tehnik setengah kamar yang tidak dimuat dalam undang-undang, hal ini dilakukan untuk melayani dan menjembatani kepentingan parapihak dengan mendengar keterangan masing-masing pihak secara terpisah”.⁹²

“Tehnik setengah kamar adalah tehnik yang digunakan mediator untuk mendengarkan keterangan pihak yang terlibat tanpa harus memberikan keterangan di hadapan pihak lawan, dengan tehnik seperti ini tentunya pihak yang berselisih lebih terbuka untuk mengeluarkan keterangannya dan keinginannya yang disampaikan kepada pihak penengah yaitu mediator. Sehingga nantinya mediator dapat menampungnya dan mencari solusi yang terbaik yang dapat menciptakan kesepakatan antara pihak pengusaha dan pekerja apabila menerima usulan penyelesaian yang ditawarkan mediator”.⁹³

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti teknik setengah kamar ini cukup baik, dikarenakan pihak yang mengikuti sistem setengah kamar memang terlihat lebih terbuka mengeluarkan keterangannya dihadapan mediator, pengamatan juga memperlihatkan pihak yang mengikuti sistem setengah kamar menanyakan hal-hal yang kurang dipahami seperti perhitungan ganti rugi, dan mediator memberikan gambaran-gambaran yang mengarahkan pihak yang berselisih dapat mencapai kesepakatan secara musyawarah/mufakat.

Setelah sidang mediasi dilakukan, maka diambil keputusan apakah

92 wawancara dengan P. Sevi Astuti, SH mediator, pada tanggal 7 Juni 2015.

93 wawancara dengan Suyono, SH mediator, pada tanggal 13 Juni 2015.

perselisihan tersebut mencapai kesepakatan yang akan dituangkan ke dalam perjanjian bersama. Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis.

“Hasil sidang mediasi yang menggambarkan mediator berhasil atau tidak dalam menyelesaikan tugasnya ini dikarenakan apabila tidak tercapai kesepakatan itu sendiri berarti mediator gagal dalam mencari kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.”⁹⁴

Pada sidang mediasi yang tidak mencapai kesepakatan mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi. Dan para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak dapat memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran maka dalam waktu selambat-lambatnya dalam 3 (tiga) hari kerja mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar dalam Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama (Pasal 13 Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Pada kasus perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dalam

94 wawancara dengan Suyono, SH selaku mediator, pada tanggal 13 Juni 2015

Undang-undang disebutkan batasan waktu adalah selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, (Pasal 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Hal ini juga dikemukakan oleh kepala seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial bahwa “batas waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah 30 hari kerja kecuali ada kemungkinan-kemungkinan lain yang mempengaruhi proses mediasi tersebut.”⁹⁵

⁹⁵ wawancara dengan Eka Yuliatarti selaku Kasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada tanggal 7 Juni 2015.

BAB IV

KELEMAHAN-KELEMAHAN PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TERKENA PHK PADA PERUSAHAAN GO PUBLIC DI PROVINSI JAWA TENGAH SAAT INI

Dalam setiap langkah penyelesaian perselisihan hampir dipastikan ada beberapa kendala yang menghambat jalannya mediasi. Dalam tugasnya melakukan mediasi dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mediator mengalami kendala-kendala yaitu kendala yang berasal dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sendiri dan kendala yang berasal dari pihak perusahaan dan pihak tenaga kerja.

“Menurut seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial kendala terdapat pada pihak-pihak yang berselisih yaitu pihak yang dipanggil tidak hadir untuk dimintai keterangannya dalam sidang mediasi yang sudah dijadwalkan sehingga batasan penyelesaian perselisihannya melampaui batas waktu yang ditentukan Undang-undang”.⁹⁶

Menurut Drs. Y. Tyas Iswinarso, MM selaku Kepala Dinas Dinsosnakertrans Kabupaten Semarang, pada wawancara tanggal 17 Juni 2015 sebenarnya kendala yang dihadapi mediator tidak merupakan masalah yang besar karena yang penting adalah kami selalu semaksimal mungkin berusaha untuk menyelesaikannya, mungkin ada kendala seperti sarana dan prasarana ruang sidang yang ada, mengingat hanya ada satu

⁹⁶ Wawancara dengan Eka Yuliatarti, SH selaku Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada tanggal 17 Juni 2015.

ruangan sementara dalam sehari agenda sidang dapat mencapai tiga kasus, ini tentunya cukup menghambat pelaksanaan sidang mediasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dari pekerja itu sendiri kadang mempengaruhi proses mediasi, tidak sedikit pada beberapa kasus pekerja tidak mau menerima masukan dari mediator yang memberi masukan sudah sesuai undang-undang. Dari pihak perusahaan/pengusaha, faktor domisili pengusaha itu sendiri banyak yang domisilinya di luar negeri atau diluar kota sehingga sulit meluangkan waktunya, walaupun ada kewenangan yang diberikan kepada bagian personalia kewenangan yang terbatas sehingga harus bolak-balik menunggu keputusan dari pengusaha/atasannya.

Kendala juga didapat pada perusahaan yang mengutus pejabat yang berwenang atas nama perusahaan/pengusaha dalam penyelesaian perselisihannya dengan pekerja tetapi dalam sidang mediasi tidak diberi sepenuhnya untuk mengambil keputusan dalam sidang mediasi, kadang mengabaikan atau menghiraukan proses mediasi, ini terlihat pada perusahaan-perusahaan dimana pejabat yang harusnya berwenang tidak hadir hanya diwakilkan sehingga pejabat yang mewakilkanpun mengalami kesulitan dalam proses mediasi. Dalam pengamatan yang dilakukan peneliti pada sidang mediasi kasus PT.Golden dengan TriWarsih, dimana pihak dari perusahaan yang hadir tidak dapat dimintai keputusan apakah menerima kesepakatan untuk perjanjian bersama atau menolaknya. Karena harus terlebih dahulu menanyakan kepada pemimpin perusahaan.

”Seharusnya kami mengharapkan dari perusahaan pemimpinlah yang langsung hadir dalam sidang, agar kesepakatan lebih dapat

ditempuh ataupun jika pejabat pada perusahaan yang diutus untuk mediasi sudah diberi kekuasaan penuh untuk menentukan langkah selanjutnya, sebagai contoh pada saat menanyakan apakah sepakat untuk perjanjian bersama pejabat tersebut meminta waktu untuk menanyakan pada atasannya kembali. Ini tentu memakan waktu yang tidak sedikit”.⁹⁷

Dari hasil pengamatan peneliti sarana ruang sidang yang dimiliki oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang ruang sidang yang digunakan untuk mediasi hanya ada satu ruangan, padahal setiap harinya sidang mediasi dilakukan, bahkan sehari dapat mencapai 3 kasus perselisihan. Pada tanggal 13 Juni 2015 peneliti mengamati ada 3 (tiga) kasus perselisihan. Sidang mediasi dua kasus tersebut dilaksanakan di ruangan kerja mediator dan di ruangan Kepala bidang pembinaan hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan karena ruang sidang mediasi digunakan.

“Sarana ruang sidang merupakan kendala yang kami rasakan, apabila ruang sidang dipakai untuk sidang mediasi kasus lain yang harus ditangani, dan tidak ada ruangan lain yang dapat digunakan sebagai alternatif ruang pengganti kami terpaksa harus menunggu kosong ruang sidang atau diganti jadwal lain”.⁹⁸

Selain kendala tersebut, kendala juga dihadapi dari pihak pihak yang sulit untuk diajak kompromi karena tetap berpegang teguh pada standar masing-masing sehingga mediator sendiri mengalami kesulitan dalam menengahi atau sulit untuk mencapai kesepakatan antara kedua belah

⁹⁷ wawancara dengan P.Sevi Astuti,SH selaku mediator, pada tanggal 7 Juni 2015.

⁹⁸ wawancara dengan pengusaha/pihak perusahaan PT. Golden Flower, pada tanggal 13 Juni 2015

pihak. Hal inilah tak jarang menyebabkan kesepakatan ditolak sehingga mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang pada dasarnya mediator bertujuan semua perselisihan dapat diselesaikan melalui mediasi dan kesepakatannya dituangkan dalam perjanjian bersama.⁹⁹

Kendala ini ditunjukkan pada pengamatan yang dilakukan peneliti pada sidang mediasi dimana pihak pekerja tidak bersedia untuk menerima upah pesangon yang diberikan perusahaan padahal sudah dilakukan teknik setengah kamar dan perusahaan bersedia menaikkan upah pesangon namun pekerja tetap bersikeras. Sehingga sidang mediasi gagal karena mediator mengeluarkan anjuran tertulis.

“Selain dari pihak-pihak tersebut kendala yang dihadapi mediator juga berasal dari undang-undang dimana mediator telah dibuat tidak berdaya oleh Undang-undang No.2 Tahun 2004 sebab mediator tidak mempunyai upaya paksa kepada pihak yang menolak anjuran yang juga tidak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan hubungan Industrial untuk mematuhi dan melaksanakan isi anjuran.¹⁰⁰

“Kabupaten Semarang memiliki jumlah tenaga kerja sebesar 89,062 pekerja tentunya bisa dibayangkan bagaimana jika semua pekerja tersebut mengalami perselisihan inilah yang juga menjadi kendala mediator di Dinsonakertrans yang masih memiliki jumlah mediator hanya 6 dengan jadwal yang padat. Ini merupakan kendala yang juga kami hadapi.”¹⁰¹

Kendala yang dihadapi mediator dipengaruhi dari beberapa unsur berikut:

99 wawancara dengan P.Sevi Astuti,SH selaku mediator pada tanggal 7 Juni 2015

100 wawancara dengan Suyono, SH selaku mediator, pada tanggal 13 Desember 2015

101 Wawancara dengan Drs. Hendy Lestari, MM selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, pada tanggal 17 Juni 2015.

- 1) Sarana dan prasarana dalam pelaksanaan sidang mediasi;
- 2) Kedua belah pihak yang berselisih itu sendiri;
- 3) Mediator itu sendiri;
- 4) Undang-undang.

A. Kelemahan Substansi Hukum

Kelemahan pertama dari sistem hukum ketenagakerjaan adalah kelemahan dari substansi hukum. Substansi hukum ketenagakerjaan adalah Peraturan Perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Harus terdapat kesesuaian peraturan, diantaranya terdapat sinkronisasi vertikal dan horisontal antar aturan hukum ketenagakerjaan. Kesesuaian itu harus berdasarkan lapisan ilmu hukum. Sesuai antara aturan hukum dengan teori hukum dan filsafat hukum. Berkaitan dengan hal itu muncul pertanyaan

1. Apakah aturan hukum perburuhan Indonesia sudah konsisten? Pertanyaan ini menunjuk pada kajian dogmatika hukum.
2. Apakah aturan hukum perburuhan Indonesia sudah benar? Pertanyaan ini menunjuk pada kajian teori hukum
3. Apakah aturan hukum perburuhan Indonesia sudah adil bagi pekerja, pemberi kerja (tidak hanya pengusaha) dan negara (bertindak untuk rakyat). Pertanyaan ini menunjuk pada kajian filsafat hukum.

Terhadap masalah pertama, kondisi peraturan ketenagakerjaan Indonesia, masih terdapat beberapa aturan hukum yang belum konsisten. Terdapat aturan hukum ketenagakerjaan yang inkonsistensi baik secara vertikal (antar Peraturan

Perundang-undangan yang rendah dan yang tinggi) maupun horisontal (antar Peraturan Perundang-undangan yang secara hierarkis sederajat). Contoh pengaturan upah minimum, dualisme aturan hubungan kerja, pengaturan pemutusan hubungan kerja, tidak dipisahkannya *individual employment law*, *collective labour law* dan *sosial security law*.

Terdapat inkonsistensi vertikal pada pengaturan upah minimum, Perlindungan terhadap tiap-tiap upah pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) UUD Negara RI Tahun 1945 yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja. Penjabaran upah yang adil dan layak dalam hubungan kerja adalah penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, upah didefinisikan sebagai: hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau Peraturan Perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Pasal 1 angka 30 UU Nomor 13 Tahun 2003). Ketentuan ini tidak dijabarkan lebih lanjut di dalam peraturan pelaksana. Besaran upah minimum tergantung pada kebutuhan hidup layak (KHL). KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu)

bulan (Pasal 1 angka 1 Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak). Inkonsistensi vertikal ini juga berakibat adanya pelanggaran teori hukum tentang upah yang layak. Article 3 Konvensi ILO Nomor 131 adalah:

The elements to be taken into consideration in determining the level of minimum wages shall, so far as possible and appropriate in relation to national practice and conditions, include:

- (a) the needs of workers and their families, taking into account the general level of wages in the country, the cost of living, social security benefits, and the relative living standards of other social groups;*
- (b) economic factors, including the requirements of economic development, levels of productivity and the desirability of attaining and maintaining a high level of employment.*

Apabila suatu aturan hukum bertentangan dengan teori hukum yang sudah diakui sifat universalnya, maka besar kemungkinan terjadi pelanggaran filsafatnya. Pemberian upah yang adil bagi pekerja/buruh belum dapat tercapai. Kesalahan pengaturan tentang upah minimum dalam tataran dogmatika hukum, teori hukum dan filsafat hukum mengakibatkan salah satu tuntutan buruh secara nasional, yaitu “tolak upah murah”.

B. Kelemahan Struktur Hukum

Kelemahan yang kedua dalam suatu sistem hukum adalah struktur hukum. Struktur hukum sebagaimana Teori Lawrence Meir Friedman disebutkan bahwa sistem struktural yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan dengan baik. Struktur hukum berdasarkan UU No. 8 Tahun 1981 meliputi Kepolisian, Kejaksaan, Pengadilan dan Badan Pelaksana Pidana (Lapas). Kewenangan lembaga penegak hukum dijamin oleh

undang-undang. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh-pengaruh lain. Terdapat adagium yang menyatakan *fiat justitia et pereat mundus* yaitu meskipun dunia ini runtuh hukum harus ditegakkan. Hukum tidak dapat berjalan atau tegak bila tidak ada aparat penegak hukum yang kredibilitas, kompeten dan independen. Seberapa bagus suatu peraturan perundang-undangan bila tidak didukung dengan aparat penegak hukum yang baik maka keadilan hanya angan-angan.¹⁰²

Lemahnya mentalitas aparat penegak hukum mengakibatkan penegakkan hukum tidak berjalan sebagaimana mestinya. Banyak faktor yang mempengaruhi lemahnya mentalitas aparat penegak hukum diantaranya lemahnya pemahaman agama, ekonomi, proses rekrutmen yang tidak transparan dan lain sebagainya. Sehingga dapat dipertegas bahwa faktor penegak hukum memainkan peran penting dalam **memfungsikan** hukum. Kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas penegak hukum rendah maka akan ada masalah. Demikian juga, apabila peraturannya buruk sedangkan kualitas penegak hukum baik, kemungkinan munculnya masalah masih terbuka.

C. Budaya Hukum

Kelemahan yang ketiga dalam suatu sistem hukum adalah budaya hukum. Budaya Hukum seperti Teori Lawrence Meir Friedman disebutkan

102 www.orintononline.blogspot.com/perdebatanteorihukumfriedman

bahwa budaya (*culture*) hukum adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum-kepercayaan, nilai, pemikiran, serta harapannya.¹⁰³ Kultur hukum adalah suasana pemikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari, atau disalahgunakan. Budaya hukum erat kaitannya dengan kesadaran hukum masyarakat. Semakin tinggi kesadaran hukum masyarakat maka akan tercipta budaya hukum yang baik dan dapat merubah pola pikir masyarakat mengenai hukum selama ini. Secara sederhana, tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum.

Hubungan antara tiga unsur sistem hukum meliputi substansi, struktur, dan budaya hukum itu dapat diibaratkan seperti pekerjaan mekanik. Struktur diibaratkan seperti mesin, substansi adalah apa yang dikerjakan dan dihasilkan oleh mesin, sedangkan kultur hukum adalah apa saja atau siapa saja yang memutuskan untuk menghidupkan dan mematikan mesin itu, serta memutuskan bagaimana mesin itu digunakan. Dikaitkan dengan sistem hukum di Indonesia.

Teori Friedman tersebut dapat kita jadikan patokan dalam mengukur proses penegakan hukum di Indonesia. Polisi adalah bagian dari struktur bersama dengan organ jaksa, hakim, advokat, dan lembaga permasyarakatan. Interaksi antar komponen pengabdian hukum ini menentukan kokohnya struktur hukum. Walau demikian, tegaknya hukum tidak hanya ditentukan oleh

¹⁰³ Lawrence M. Friedman, 2001, *Hukum Amerika: Sebuah Pengantar (American Law: An Introduction)*, hlm. 8

kokohnya struktur, tetapi juga terkait dengan kultur hukum di dalam masyarakat. Namun demikian, hingga kini ketiga unsur sebagaimana dikatakan oleh Friedman belum dapat terlaksana dengan baik, khususnya dalam struktur hukum dan budaya hukum. Sebagai contoh, dalam struktur hukum, Anggota polisi yang diharapkan menjadi penegak hukum, biasanya malah menjadi pembela pihak yang berkuasa (pengusaha) karena mereka mempunyai kekuasaan (uang) untuk menggunakan aparat penegak hukum. Demikian halnya para jaksa, sampai saat ini masih sangat sulit mencari jaksa yang benar-benar jujur dalam menyelesaikan perkara.¹⁰⁴

Untuk itu seharusnya sektor hukum lebih diberdayakan agar pembangunan masyarakat dan bangsa dapat dilaksanakan atau bahkan dapat dipercepat sebagaimana pendapat Roscoe Pond bahwa hukum dapat berfungsi sebagai *tool of social engineering* (hukum sebagai sarana rekayasa sosial) atau *law as tool of development* (hukum sebagai sarana pembangunan) sebagaimana dikemukakan oleh Mochtar Kusumaatmadja.¹⁰⁵

Untuk menjamin tercapainya fungsi hukum sebagai sarana rekayasa masyarakat ke arah kehidupan yang lebih baik, maka bukan hanya diperlukan hukum dalam arti kaidah atau peraturan melainkan juga ada jaminan atas perwujudan dari kaidah hukum dalam praktek hukum, yaitu jaminan penegakan hukum yang baik.

104 www.kumpulanartikelhukum.com/perdebatanteorihukumfriedman

105 Mochtar Kusumaatmadja, 2002, *Konsep-konsep Hukum dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung, hlm. 88

Sudah sering terdengar paradoks-paradoks yang ditujukan kepada aparat penegak hukum terutama hakim sebagai pemutus perkara, mengenai putusan pembebasan para koruptor penjarah uang rakyat yang berjumlah sangat banyak, yang dibebaskan oleh hakim, ataupun kalau dihukum hanya sebanding dengan hukuman pencuri ternak. Tidak jarang pula tuduhan yang menyudutkan aparat penegak hukum, yang dianggap mempersulit orang kebanyakan untuk mendapatkan keadilan di ruang persidangan, sekalipun bukti-bukti yang cukup kuat telah dimiliki olehnya. Masih banyak lagi persoalan yang menyebabkan makin terpuruknya hukum saat ini.

Inti dari keterpurukan maupun kemunduran hukum itu adalah bahwa kejujuran, empati, dan dedikasi dalam menjalankan hukum menjadi sesuatu yang makin langka dan mahal. Hampir dimana-mana dapat dijumpai kerendahan budi makin merajalela, yang semakin menyengsarakan masyarakat banyak.¹⁰⁶

Secara universal, jika ingin keluar dari situasi keterpurukan hukum, maka harus membebaskan diri dari belenggu formalisme positivisme, karena jika mengandalkan pada teori dan pemahaman hukum secara legalistis-positivistis yang hanya berbasis pada peraturan tertulis belaka, maka tidak pernah akan mampu untuk menangkap hakikat akan kebenaran, keadilan dan kemanusiaan.¹⁰⁷ Usaha pembebasan dan pencerahan tersebut dapat dilakukan

106 A.M. Mujahidin, 2007. *Hukum Progresif: Jalan Keluar dari Keterpurukan Hukum di Indonesia*, Majalah Hukum *Varia Peradilan* Edisi No. 257 bulan April 2007, hlm. 51

107 Satjipto Raharjo, *Op.cit*, hlm. 4

dengan mengubah cara kerja yang konvensional yang selama ini diwariskan oleh mazhab hukum positif dengan segala doktrin dan prosedurnya yang serba formal-prosedur tersebut, dan untuk melakukan pembebasan dan pencerahan itu dibutuhkan kerja keras untuk keluar dari kondisi hukum yang serba formal-prosedural tersebut.

Pada situasi yang serba *extra-ordinary*, dimana bangsa dan negara masih sulit keluar dari tekanan krisis di segala kehidupan, yang mana tidak menutup kemungkinan bangsa ini akan terperosok ke jurang nestapa yang semakin dalam dan menyieramkan, maka situasi yang mencekam ini, tidak mustahil, hukum menjadi institusi yang banyak menuai kritik karena dianggap tidak dapat untuk memberikan jawaban yang prospektif. Padahal sejak awal reformasi hampir setiap saat diterbitkan peraturan perundang-undangan yang mengatur dan menjawab problema kehidupan negeri ini, sehingga keberadaan bangsa dalam kondisi yang *hiper-regulated society*. Akan tetapi dengan banyaknya peraturan perundang-undangan itu, baik yang menyangkut bidang kelembagaan maupun sisi kehidupan manusia, order (keteraturan) tidak cepat terwujud. Bahkan sekarang nampak kewalahan menghadapi segala permasalahan hukum sehingga berakibat pula munculnya persoalan-persoalan baru daripada menuntaskannya. Hal inilah yang membuat anggapan bahwa komunitas hukum dianggap sebagai komunitas yang amat lamban dan paling lambat menangkap momentum pada perbaikan citra penegakan hukum pada umumnya dan lebih khusus bagi membawa pencitraan sistem hukum di Indonesia menjadi sistem hukum yang terbaik di dunia.

Terhadap hal di atas sungguh pantaslah bagi kita untuk melakukan refleksi akan keadaan bangsa, sehingga akan muncul pertanyaan: Apa yang terjadi dengan hukum sekarang? Atau bagaimana cara mengatasinya? Berbagai usaha telah dilakukan dalam mengatasi keterpurukan hukum, namun kadang kala apa yang diharapkan tidak sesuai dengan hasilnya, sehingga keterpurukan hukum semakin memburuk.

Teori Eugen Ehrlich dan Roscoe Pound mengenai kepentingan-kepentingan sosial merupakan suatu usaha yang lebih eksplisit untuk mengembangkan suatu model hukum yang progresif. Dalam perspektif ini hukum yang baik seharusnya memberikan sesuatu yang lebih daripada sekedar prosedur hukum. Hukum tersebut harus berkompeten, dan juga adil, yang seharusnya mampu mengenali keinginan publik (masyarakat) dan berkomitmen terhadap tercapainya keadilan substantif.¹⁰⁸

Bahwa sumber penemuan hukum atau tempat menemukan hukumnya adalah peraturan perundang-undangan, hukum kebiasaan, putusan hakim, dan doktrin. Sumber penemuan hukum itu merupakan hierarki. Apabila kita hendak mencari atau menemukan hukumnya, maka dicarilah dulu dalam peraturan perundang-undangan. Apabila peraturan perundang-undangan tidak memberikan jawaban maka barulah dicari dalam hukum kebiasaan. Kalau

108 Philippe Nonet & Philip Selznick, 1978, *Law and Society in Transition: Toward Responsive Law*, Harper Torch Book, New York, Rafael Edy Bosco (penerjemah), 2003, *Hukum Responsif, Pilihan di Masa Transisi, Perkumpulan untuk Pembaruan Hukum Berbasis Masyarakat dan Ekologis*, Huma, Jakarta, hlm. 60.

hukum kebiasaan tidak pula ada ketentuannya, maka dicarilah dalam putusan pengadilan dan begitulah seterusnya.¹⁰⁹

Apabila peraturan hukumnya telah diketemukan, maka harus dibahas, ditafsirkan atau dijelaskan isinya kalau sekiranya tidak jelas maka diinterpretasi, atau dilengkapi kalau sekiranya terdapat kekosongan atau ketidaklengkapan hukum maka melakukan argumentasi atau diadakan konstruksi hukum, bilamana diperlukan maka melakukan pembentukan pengertian hukum. Oleh karena peraturan perundang-undangan dan yurisprudensi sebagai sumber penemuan hukum itu bersifat kompleks maka harus dianalisis.

109 Abintoro Prakoso. 2016. *Penemuan Hukum Sistem, Metode, Aliran, dan Prosedur dalam Menemukan Hukum*. Laksbang Presindo, Yogyakarta, hlm. 162.

BAB V

REKONSTRUKSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TERKENA PHK PADA PERUSAHAAN *GO PUBLIC* DI PROVINSI JAWA TENGAH BERBASIS NILAI KEADILAN

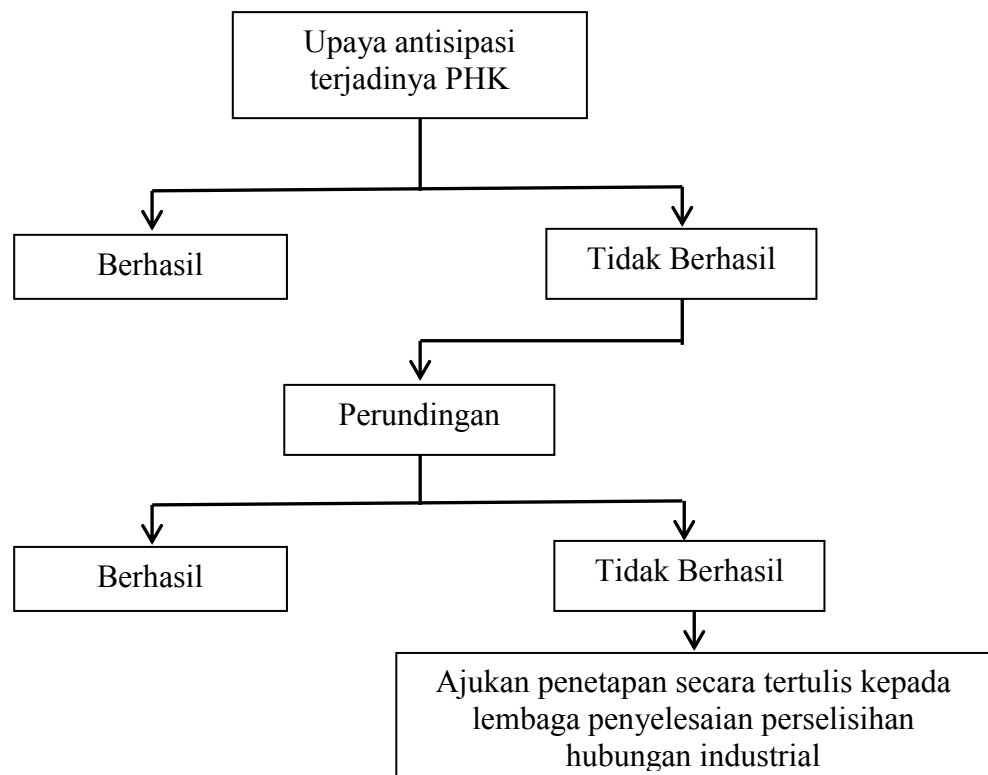
A. Konstruksi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Terkena PHK

Pada awalnya dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1969 yang secara eksplisit diatur hanyalah prosedur PHK oleh pengusaha, itupun hanya sebatas PHK karena kesalahan berat. Namun, kemudian dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 berkembang pengaturan prosedur PHK oleh pekerja/buruh di samping juga prosedur PHK secara umum sebagai berikut :

- a. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK (Pasal 151 ayat (1));
- b. Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan (Pasal 151 ayat (2));
- c. Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama;
- d. Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 152 ayat (1));

- e. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah (Pasal 155 ayat (2));
- f. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan huruf e tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh (Pasal 155 ayat (3)).

Prosedur PHK secara umum dapat dibuat skema seperti gambar berikut:



Gambar 5.1 Prosedur PHK secara umum

Khusus mengenai penanganan PHK massal yang disebabkan keadaan perusahaan seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, dan lain-lain sebelumnya menyarankan agar melakukan perbaikan berupa :

- a. Bentuk perbaikan perusahaan melalui peningkatan efisiensi atau penghematan antara lain :
 - 1) Mengurangi shift (kerja giliran) apabila perusahaan menggunakan sistem shift;
 - 2) Membatasi atau menghapuskan kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya tenaga kerja;
 - 3) Jika upaya di atas belum berhasil, dapat dilakukan pengurangan jam kerja;
 - 4) Meningkatkan usaha-usaha efisiensi, seperti mempercepat pensiun bagi pekerja/buruh yang kurang produktif;
 - 5) Meliburkan atau merumahkan pekerja buruh secara bergiliran untuk sementara waktu;
- b. Jika upaya-upaya butir “a” tidak berhasil untuk memperbaiki keadaan perusahaan, pengusaha terpaksa melakukan PHK dengan cara :
 - 1) Sebelumnya harus merundingkan dan menjelaskan kepada serikat pekerja/buruh mengenai keadaan perusahaan secara riil agar mereka memahami alasan PHK yang dilakukan oleh pengusaha;
 - 2) Bersama serikat pekerja/buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang akan di-PHK;

- 3) Merundingkan persyaratan dalam melakukan PHK secara terbuka dan dilandasi itikad baik;
- 4) Setelah persyaratan PHK disetujui bersama, selanjutnya dilakukan sosialisasi untuk dapat diketahui oleh seluruh pekerja/buruh sebagai dasar diterima atau tidaknya syarat-syarat tersebut;
- 5) Jika sudah ada persetujuan dari masing-masing pekerja/buruh, ditetapkan prioritas pelaksanaan PHK kepada pekerja/buruh secara bertahap;
- 6) Pada saat penyelesaian PHK dibutuhkan persetujuan bersama, dengan menyebutkan besarnya uang pesangon dan lain-lain;
- 7) Selesai melaksanakan rangkaian di atas, dilakukan rekapitulasi untuk dasar mengajukan permohonan izin P4P melalui Kadisnaker setempat.

Penetapan hak bagi pekerja/buruh yang terkena PHK sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tercantum pada tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1

Formulasi Penetapan Hak bagi Pekerja/Buruh terkena PHK

No	Masa Kerja	Uang Pesangon
1	Kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
2	1 tahun – 2 tahun	2 bulan upah
3	2 tahun – 3 tahun	3 bulan upah
4	3 tahun – 4 tahun	4 bulan upah
5	4 tahun – 5 tahun	5 bulan upah
6	5 tahun – 6 tahun	6 bulan upah
7	6 tahun – 7 tahun	7 bulan upah
8	7 tahun – 8 tahun	8 bulan upah
9	8 tahun – 9 tahun	9 bulan upah

Formulasi yang penghargaan masa kerja menurut pasal 156 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disajikan pada tabel 5.2 berikut.

Tabel 5.2

Formulasi Uang Penghargaan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Uang Pesangon
1	3 tahun – 6 tahun	2 bulan upah
2	6 tahun – 9 tahun	3 bulan upah
3	9 tahun – 12 tahun	4 bulan upah
4	12 tahun – 15 tahun	5 bulan upah
5	15 tahun – 18 tahun	6 bulan upah
6	18 tahun – 21 tahun	7 bulan upah
7	21 tahun – 24 tahun	8 bulan upah
8	24 tahun atau lebih	10 bulan upah

Formulasi komponen uang penggantian hak bagi pekerja/buruh terkena PHK menurut Pasal 156 ayat (4) disajikan pada tabel 5.3 berikut.

Tabel 5.3

Komponen Uang Penggantian Hak Pekerja/Buruh terkena PHK

No	Komponen Uang Penggantian Hak	Keterangan
1	Cuti tahunan yang belum diambil	
2	Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja	
3	Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat	Bagi yang tidak berhak uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, maka otomatis tidak berhak atas uang penggantian ini.
4	Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama	

Komposisi hak-hak bagi pekerja/buruh berdasarkan alasan PHK menurut Undnag-undang Nomor 13 Tahun 2003 selengkapnya disajikan seperti pada tabel 5.4 berikut.

Tabel 5.4

Komponen Hak PHK berdasarkan Alasan PHK

No	Alasan PHK	Komposisi Hak PHK	Keterangan
1	Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat	PH*)	Pasal 158 ayat (1)
2	Pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjnjian kerja bersama, atau ketentuan perundang-undangan	Psg + PMK + PH	Pasal 161 ayat (3)
3	Ditahan pihak berwajib dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah 6 (enam) bulan atau dinyatakan salah oleh pengadilan	PMK + PH	Pasal 160 ayat (7)
4	Mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri	PH*)	Pasal 162 ayat (1)
5	Perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, tetapi : a) Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya b) Pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya	Psg+ PMK + PH 2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 163 ayat (1) Pasal 163 ayat (2)
6	Perusahaan tutup karena merugi 2 (dua) tahun terus-menerus atas keadaan memaksa (<i>force majeure</i>)	Psg + PMK + PH	Pasal 164 ayat (1)
7	Perusahaan tutup bukan karena merugi atau keadaan memaksa (<i>force majeure</i>) melainkan karena efisiensi	2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 164 ayat (3)
8	Perusahaan pailit	Psg + PMK + PH	Pasal 165
9	Pekerja/buruh meninggal dunia	2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 166
10	Pekerja/buruh memasuki usia pensiun : a) Ada program pensiun, dan iuran/premi ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha b) Tidak ada program pensiun	**) 2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 167 ayat (1) Pasal 167 ayat (5)

11	Pekerja/buruh mangkir 5 hari atau lebih berturut-turut	PH*)	Pasal 168 ayat (3)
12	Pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha	2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 169 ayat (2)
13	Pekerja/buruh sakit berkepanjangan, cacat tetap akibat kecelakaan kerja, dan tidak dapat melakukan pekerjaan melebihi 12 (dua belas) bulan	2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 172

Keterangan :

Psg = Uang Pesangon

PMK = Uang Penghargaan Masa Kerja

PH = Uang Penggantian Hak

*) Ditambah uang pisah bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung (blue collar worker), yang besaran dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

***) Berhak jaminan atau manfaat pensiun, tetapi tidak berhak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dengan catatan :

1. Jika nilai jaminan atau manfaat pensiun ternyata lebih kecil daripada 2 (psg) + PMK + PH, maka selisihnya harus dibayar pengusaha (Pasal 167 ayat (2)).
2. Jika iuran/premi pensiun dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, yang diperhitungkan dengan uang pesangon ialah iuran/premi yang dibayar oleh pengusaha (Pasal 167 ayat (3)).

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha merupakan fenomena yang paling banyak terjadi yang menyebabkan perselisihan hubungan industrial antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha karena adanya kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya.

B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja yang terkena PHK di 5 Negara Asing

1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja terkena PHK di Malaysia¹¹⁰

Malaysia tetap mempertahankan tradisi hukum kebiasaan Inggris (*Common Law Sistem*) karena sebagai bekas jajahan Inggris. Tradisi ini berdiri ditengah-tengah sistem hukum Islam (yang dilaksanakan oleh pengadilan atau Mahkamah Syari'ah) dan hukum adat berbagai kelompok penduduk asli. Malaysia merupakan salah satu dari sekian banyak (\pm 19 negara) *Commonwealth Country* atau negara-negara persemakmuran Inggris. Semua negara-negara persemakmuran mengadopsi sistem hukum Inggris yang biasa disebut dengan sistem hukum Anglo-Saxon atau juga *Common Law*.

Malaysia memiliki sistem federal yang membagi kekuasaan pemerintahan menjadi Pemerintahan Federal dan Pemerintahan Negara bagian. Pembagian kekuasaan ini tercantum dalam Undang-Undang Dasar Federal. Walaupun undang-undang dasar menggunakan sistem federal namun sistem ini berjalan dengan kekuasaan yang besar dari pemerintahan pusat.

Di Malaysia Konstitusi merupakan hukum yang berkedudukan paling tinggi. Meskipun hukum Malaysia sangat dipengaruhi hukum Inggris tetapi dalam banyak hal ternyata berbeda, misalnya Parlemen

110 Dedi Pahroji & Holyness N. Singadimedja, *Perbandingan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Negara Malaysia dan Negara Indonesia dalam Perlindungan Hukum dan Penegakan Hak Asasi Manusia*. Telah Dipublikasikan di Majalah Ilmiah Solusi Unsika ISSN 1412-86676 Vol. 11 No. 24 Ed. Sep – Nop. 2012

Malaysia berbeda dengan Parlemen Inggris, Parlemen Inggris memegang kekuasaan tertinggi dan tanpa batas sedangkan parlemen Malaysia tidak memiliki kekuasaan seperti itu. Malaysia merupakan negara Federal dengan konstitusi tertulis yang kaku. Parlemen memperoleh kekuasaan dari konstitusi dan dibagi di antara negara federal dengan negara-negara bagian.

Menteri yang bertanggung jawab atas undang-undang hubungan industrial dapat mengajukan perselisihan antara para penyedia lapangan kerja dengan serikat perdagangan pada pengadilan industri, dan direktur jenderal buruh dapat dipanggil untuk mengatasi perselisihan mengenai gaji karyawan. Banyak undang-undang yang menyediakan arbitrase, selanjutnya undang-undang arbitrase tahun 1952 menyediakan peraturan untuk arbitrase domestik. Terdapat juga Pusat Regional untuk Arbitrase di Kuala Lumpur yang menyediakan fasilitas untuk dilaksanakan arbitrase atas transaksi komersial internasional.

Prinsip-prinsip yang meliputi hubungan antara majikan dengan pekerja di Malaysia diperoleh dari 3 sumber utama :

- 1) *Common law*
- 2) Undang-Undang Tertulis di Malaysia
- 3) Keputusan-Keputusan Mahkamah Perusahaan dan Mahkamah Civil

Statute (undang-undang tertulis) ketenagakerjaan Malaysia banyak meniru dari Statuta Inggris dan India, namun begitu statute

ketenagakerjaan di Malaysia tidaklah benar-benar serupa (*in pari material*) dengan undang-undang ketenagakerjaan kedua negara tersebut. Dalam satuta Malaysia terdapat beberapa peruntukan yang khusus untuk Malaysia.

Statuta-statuta buruh di Malaysia (undang-undang tertulis berkenaan dengan Ketenagakerjaan) terdiri dari Akta Pekerjaan, Akta Perhubungan Perusahaan, Akta Kesatuan Sekerja, Akta Keselamatan Sosial Pekerja, dan sebagainya. Menurut ketentuan 3 dan 5 Akta Undang-Undang Sivil, jika terdapat undang-undang tertulis di Malaysia, *Common Law* tidak digunakan, namun jika terdapat kekosongan dalam undang-undang tertulis tersebut prinsip *common law* masih dipakai untuk mengisi kekosongan itu.

Mahkamah di Malaysia banyak mengambil aturan-aturan *common law* bagi melaksanakan aspek undang-undang ketenagakerjaan di Malaysia, misalnya untuk menentukan ujian menentukan dibuat atau tidaknya "kontrak perkhidmatan" (perjanjian kesepakatan bersama), kewajiban antara majikan dan pekerja, dan sebagainya.

Statute-statute ketenagakerjaan di Malaysia sebagai berikut :

- 1) Akta pekerjaan 1955, dirubah 1989;
- 2) Akta Kesatuan Sekerja 1959, dirubah 1989;
- 3) Akta Perhubungan Perusahaan 1957, dirubah 1980, 1989;
- 4) Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969;
- 5) Akta Pekerjaan Anak-Anak dan Orang Muda 1966.

Seperti halnya undang-undang ketenagakerjaan di negara-negara pada umumnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan Malaysia mengatur ketentuan-ketentuan umum berkaitan perlindungan bagi pekerja dan majikan/perusahaan seperti perjanjian kerja, hak dan kewajiban buruh/pekerja dan majikan/pengusaha, jam kerja, upah, cuti/istirahat, cuti bersalin, ketentuan tentang lembur, jaminan sosial, hak beribadah, penghentian pekerjaan/PHK, serta pesangon dan ketentuan-ketentuannya dan lain-lain.

Ketenagakerjaan di Malaysia berada di bawah Kementerian Pengurusan Sumber Manusia di Bawah Perdana Menteri, sejajar dengan Kementerian lain, seperti Keimigrasian. Sebagai negara penerima Tenaga Kerja Indonesia, Malaysia tidak mengatur secara khusus perundang-undangan berkaitan tenaga Kerja Asing, di Malaysia semua pekerja baik domestik maupun dari luar negara yang bekerja di Malaysia melalui kontrak kerja yang sah antara pekerja dengan Malaysia terikat ketentuan dalam Akta Perkerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), kecuali tenaga kerja informal, sama dengan Indonesia, Malaysia tidak mempunyai perundang-undangan khusus berkaitan dengan tenaga kerja informal, Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia sebagai tenaga kerja informal (buruh kasar/Pembantu Rumah Tangga) tidak tercover dalam perundang-undangan Malaysia, Tenaga kerja informan Indonesia terikat pada ketentuan aturan keimigrasian Malaysia sebagai warga negara asing yang berada di Malaysia untuk batas waktu tertentu.

Perjanjian antara pekerja dan majikan melalui agen berkaitan dengan masa kerja, upah, serta hak dan kewajiban pekerja dan majikan, negara Indonesia dalam membuat perjanjian dengan negara Malaysia berupa perjanjian G to G (*government to government*) dengan bentuk MoU. Yang selama ini ketentuannya lebih berpihak kepada Majikan. MoU antara pemerintah merupakan legalisasi TKI untuk dapat bekerja di Malaysia sebagai dasar bagi perlindungan hak-hak dan kewajiban TKI.

Indonesia dan Malaysia merupakan 2 negara dengan Sistem Hukum yang berbeda. Namun prinsip-prinsip umum mengenai ketenagakerjaan juga berlaku bagi negara Malaysia maupun Indonesia sebagai negara anggota *International Labour Organisation*.

Negara Malaysia tidak termasuk negara yang mengirimkan warga negaranya secara formal untuk bekerja di negara lain, melalui perjanjian antar negara sebagai negara pengirim tenaga kerja seperti Indonesia. Warga negara Malaysia yang bekerja di negara lain bekerja sebagai Tenaga Kerja Asing yang mempunyai keahlian tertentu pada sektor formal, berbeda dengan negara Indonesia yang dengan jelas mengirimkan warganya sebagai tenaga kerja di luar negeri baik sektor formal maupun pada sektor informal, sehingga Malaysia tidak memiliki undang-undang khusus tentang penempatan tenaga kerja di luar negeri, termasuk badan/instansi pemerintah khusus yang menangani tenaga kerja yang bekerja di luar negeri.

Peraturan mengenai ketenagakerjaan di Malaysia merupakan wewenang Kementerian Pengurusan Sumber Manusia di bawah Perdana Menteri, sama dengan Kementerian Tenaga kerja dan transmigrasi di Indonesia sebagai pembantu presiden dalam menjalankan fungsi pemerintahan. Sebagai negara dengan bentuk federal, ketenagakerjaan merupakan wewenang langsung federal bukan merupakan wewenang negara bagian, sehingga apabila terjadi perselisihan ketenagakerjaan diselesaikan pada peradilan federal yang khusus menangani perburuhan atau perselisihan industrial, perbedaannya dengan negara Indonesia, di Indonesia terdapat peradilan hubungan industrial pada daerah provinsi di bawah Mahkamah Agung yang untuk beberapa perselisihan sifatnya final dan binding.

Terhadap kasus-kasus penyiksaan terhadap tenaga kerja Indonesia yang banyak terjadi di Malaysia, mereka terjerat hukum berdasarkan perbuatan mereka yaitu hukum pidana, baik kesalahan yang dilakukan oleh pekerja maupun majikan, sehingga pengadilan yang berwenang untuk menyelesaikan perkara tersebut tidak melalui peradilan hubungan industrial, kecuali berkenaan dengan hak-hak dan kewajiban pekerja dan majikan yang jelas tertera di dalam kontrak perjanjian yang telah dilanggar oleh salah satu pihak, di luar pelanggaran hukum pidana, diselesaikan melalui peradilan hubungan industrial (dalam hal ini hanya berlaku pada tenaga kerja formal yang bekerja di Malaysia) begitu juga pada peradilan

Indonesia dibedakan dengan jelas setiap kompetensi masing-masing peradilan dalam menyelesaikan permasalahan hukum.

Perwakilan negara Indonesia di Malaysia membentuk satuan khusus untuk membantu penyelesaian masalah TKI (terutama yang bekerja di sektor informal) yang merupakan gabungan dari berbagai perwakilan dari departemen tenaga kerja, departemen luar negeri, dan kepolisian RI. Sementara untuk TKI yang mengalami permasalahan hukum di pengadilan diberikan pendampingan/bantuan hukum. Untuk menangani penyelesaian sengketa tenaga kerja di Malaysia digunakan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam *The Industrial Court Ordinance of 1948* dan *Industrial Relations Act 1967*. Dalam ketentuan tersebut seperti halnya negara-negara maju yang menggunakan arbitrase untuk menyelesaikan sengketa, maka Malaysia pun mempunyai sistim peradilan untuk ketenagakerjaan menggunakan lembaga arbitrase dengan tata cara yang hampir serua yang dikenal dengan istilah *Industrial Court*.

2. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terkena PHK di Singapura¹¹¹

Sebagai pusat bisnis regional dan perekonomian terbuka, Singapura memiliki luas dan beragam tenaga kerja dengan kerangka hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menyeimbangkan hak karyawan dan fleksibilitas bagi pengusaha. Meningkatnya evolusi Singapura undang-

111 Rivkin. 2014. *Singapore Employment Act*. www.rikvin.com/download/singapore-employment-act.pdf, diunduh pada tanggal 19 April 2016.

undang ketenagakerjaan yang bukti pemerintah Singapura bertujuan untuk menawarkan lebih lanjut perlindungan untuk kelas menengah.

Undang-Undang Ketenagakerjaan (Cap 91), yang 'EA' adalah undang-undang utama yang mengatur hukum perburuhan di Singapura. Namun, EA tidak berlaku untuk semua karyawan di Singapura, tapi hanya untuk karyawan 'seperti yang didefinisikan oleh UU. Per 1 April 2014, perubahan baru ke EA telah diperkenalkan yang akan memastikan perlindungan yang lebih baik bagi para profesional junior, manajer dan eksekutif, sementara masih memungkinkan fleksibilitas bagi pengusaha.

Berikut gambaran dari Undang-Undang Ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan pemahaman dasar undang-undang sehingga kedua calon pengusaha dan karyawan sadar hak dan kewajiban mereka di bawah kontrak layanan di Singapura.

Hubungan antara majikan dan karyawan ditentukan terutama oleh kontrak kerja antara mereka. Umumnya, di bawah hukum Singapura, pihak bebas untuk kontrak karena mereka memilih dan setiap masalah yang timbul antara mereka harus diselesaikan dengan melihat baik diekspresikan dan / atau hal tersirat dari kontrak yang bersangkutan. Namun, undang-undang di tempat untuk mengatur syarat-syarat kontrak untuk mencegah kendala tidak masuk akal dan keterbatasan pada pihak yang terlibat. Hukum ada dan ketentuan spesifik mengatur ketentuan kontrak kerja.

Statuta utama yang mengatur kerja di Singapura yang terkandung dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. ketentuan terkait lainnya

membentuk praktek kerja termasuk Tempat Kerja Keselamatan dan Kesehatan Act (WSHA), yang mulai berlaku pada tanggal 1 Maret 2006; Perkembangan Anak Co-Tabungan Act (Cap 38A) (CDCSA); Pensiun Usia Act (Cap 274A) (RA); Perdagangan Serikat Act (Cap 333) dan Hubungan Industrial Act (Cap 136) (IRA). Undang-Undang Ketenagakerjaan (Cap 91) (EA) pertama kali disahkan pada tahun 1968 dan baru-baru ini diubah dengan efek dari 1 April 2014.

Menurut Bagian 2 dari EA, karyawan didefinisikan karena setiap orang yang bekerja di bawah kontrak layanan kecuali:

- 1) Seaman;
- 2) Pekerja Rumah Tangga;
- 3) Manajerial dan Eksekutif Personalia (Sekarang sebagian tertutup jika penghasilan \$ 4.500 atau kurang);
- 4) Wajib Dewan Karyawan Pemerintah.

EA juga mencakup pekerja, yang berada di bawah kontrak layanan dengan majikan di Singapura. Itu tidak membuat perbedaan apapun antara karyawan sementara, karyawan kontrak, harian-dinilai karyawan atau pegawai pada kerja bertenor. Istilah "pekerja" meliputi buruh manual, driver dari kendaraan komersial dan kategori lain pekerja tertentu.

UU tidak berlaku untuk orang yang memegang posisi seperti manajer atau eksekutif, dan juga tidak termasuk pelaut, pekerja rumah tangga, pegawai pemerintah atau karyawan dari papan hukum. profesional dengan pendidikan tinggi dan khusus pengetahuan / keterampilan seperti

dokter dan pengacara, dan pekerjaan yang istilah yang sebanding dengan manajer dan eksekutif tidak tercakup oleh EA

Namun, profesional, manajer dan eksekutif juga dikenal sebagai PMEs mendapatkan gaji bulanan dasar S\$ 4.500 atau kurang sekarang ditutupi oleh EA, kecuali untuk Bagian IV.

Bagian IV dari Undang-Undang Singapura Ketenagakerjaan, yang mengatur persyaratan minimum tertentu mengenai hari libur, jam kerja, libur, cuti tahunan, pembayaran manfaat penghematan, manfaat pensiun dan kondisi tertentu lainnya dari layanan, berlaku hanya untuk:

- Para pekerja mendapatkan gaji pokok bulanan S\$4,500 atau kurang, dan
- Karyawan mendapatkan gaji pokok bulanan dari S\$ 2,500 atau kurang.

Harus dicatat bahwa pekerjaan dari Peraturan Part-Time karyawan meliputi karyawan paruh waktu yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu. Karyawan yang tidak termasuk dalam Lingkup EA disebut karyawan hukum seperti biasa. Sebagai EA tidak berlaku untuk karyawan hukum umum, persyaratan dan ketentuan yang mengatur hubungan yang menjadi saling disetujui antara para pihak sendiri.

Seperti dibahas di bawah, karyawan hukum umum mungkin berhak untuk manfaat di bawah CDCA yang berkaitan dengan bersalin, dan cuti, dan sebagainya.

Tabel 5.5
Ringkasan Cakupan EA

EA Cakupan / Staf EA Cakupan / Staf	PMEs yang BMS adalah S\$ 4.500 atau kurang	Pekerja yang BMS adalah S\$ 4.500 atau kurang	karyawan lain yang BMS adalah S\$ 2,500 atau kurang
Proteksi gaji	Ya, untuk pembayaran gaji pokokgaji	Ya	Ya
ketentuan umum seperti pemecatan yang tidak adil ganti rugi *, dibayar libur ** cuti sakit dan cuti rawat inap	Ya Harus telah bekerja minimal 12 bulan dengan majikan jika diberhentikan dengan pemberitahuan Pengusaha untuk memberikan off sebagai pengganti	Ya	Ya
Bagian IV (Perlindungan untuk beristirahat membayar hari, tahunan meninggalkan, jam kerja dan lembur)	Tidak tersedia	Ya	Ya

Memahami *Contract of Service* (COS) atau Kontrak Kerja

Contract of Service (COS) atau sering disebut sebagai Surat Kontrak Kerja, dari Surat Penunjukan atau Surat Penawaran, Kontrak Service (CoS) biasanya perjanjian tertulis tentang persyaratan pekerjaan / layanan antara majikan dan karyawan. Meskipun Kontrak lisan layanan adalah diperbolehkan, perjanjian tertulis biasanya lebih disukai sehingga istilah jelas ditetapkan untuk menyingkirkan ambiguitas. EA mengatur standar minimum untuk syarat dan kondisi dari kontrak kerja dan persyaratan tersebut harus sama dengan atau lebih menguntungkan daripada ketentuan

yang ditetapkan oleh EA. Di mana istilah dari kontrak yang kurang menguntungkan dari ketentuan EA ketentuan dari Undang-Undang akan diutamakan.

Klausul kunci Kontrak Layanan. Kontrak Layanan dasarnya mengandung istilah kunci sebagai berikut:

- 1) Penunjukan Pekerjaan dan lingkup pekerjaan;
- 2) tanggal Dimulainya pekerjaan;
- 3) Rincian gaji dan tunjangan, jika ada;
- 4) Jam kerja per hari / minggu / shift;
- 5) Tingkat upah lembur;
- 6) hari Istirahat;
- 7) Karyawan manfaat, misalnya cuti tahunan, meninggalkan karena cuti sakit dan rawat inap;
- 8) Pemutusan kontrak kerja dan periode pemberitahuan.

Biasanya, CoS jelas menjabarkan bagaimana kontrak mungkin dihentikan, pesangon (jika ada) dan di kasus posisi tingkat eksekutif, Non-Disclosure Perjanjian dan pembatasan juga berlaku. Ketentuan yang berkaitan dengan penghentian kontrak kerja diatur dalam Bagian II dari EA. Dimana hal pemutusan tidak tegas disebutkan dalam kontrak, ketentuan EA akan memerintah.

Kedua belah pihak kontraktor - majikan dan karyawan - memiliki hak untuk mengakhiri kontraklayanan. Terminasi dapat dilakukan di salah satu berikut sopan santun jika situasi:

Pemberitahuan tertulis diperlukan dan periode pemberitahuan harus sebagaimana disepakati oleh para pihak dalam kontrak. Pemberitahuan periode dimulai pada hari ketika pemberitahuan tersebut diberikan. Periode pemberitahuan harus sama bagi kedua belah pihak dan persetujuan bersama, pemberitahuan dapat dibebaskan. Itu juga mungkin bagi Majikan untuk membayar gaji sebagai pengganti pemberitahuan.

Dengan tidak adanya periode pemberitahuan disepakati sebelumnya, para pihak harus mematuhi pemberitahuan berikut jangka waktu sebagaimana diatur dalam EA.

Panjang Layanan	Waktu Pemberitahuan
Kurang dari 26 minggu	1 hari
26 minggu menjadi kurang dari 2 tahun	1 minggu
2 tahun sampai kurang dari 5 tahun	2 minggu
5 tahun dan di atas	4 minggu

Pertimbangan utama

- 1) Setiap cuti tahunan yang tidak digunakan dapat dicairkan oleh pekerja.
- 2) Salah satu pihak dapat membayar gaji-pengganti pemberitahuan. Terpakai cuti tahunan dapat dicairkan digunakan membayar (offset) periode pemberitahuan dan membawa meneruskan hari terakhir kerja. Dalam kasus seperti karyawan akan dibayarkan hanya sampai hari terakhir kerja, di mana kontrak akan berakhir.

Biasanya cuti tahunan tidak dapat digunakan untuk mengimbangi periode pemberitahuan sebagai pemberitahuan yang jelas harus diberikan. Namun, jika disetujui oleh kedua belah pihak, seorang karyawan dapat menggunakan cuti tahunan selama periode pemberitahuan jika majikan menyetujui seperti aplikasi untuk cuti.

Dalam kasus tersebut, karyawan harus dibayar untuk periode pemberitahuan penuh dan masih akan diklasifikasikan sebagai karyawan sampai dengan hari terakhir periode pemberitahuan, bukan hari terakhir kerja, karena ia masih seorang karyawan sementara cuti tahunan.

- 1) Seorang majikan tidak dapat memaksa karyawan untuk mengkonsumsi cuti tahunan selama periode pemberitahuan jika karyawan tidak ingin melakukannya.
- 2) Cuti sakit yang diambil selama periode pemberitahuan akan membentuk bagian dari periode pemberitahuan.
- 3) Gaji-in-pengganti pemberitahuan tidak dikenakan CPF pemotongan dan kontribusi, tapi gaji yang didapat selama periode pemberitahuan harus dikenai CPF pemotongan dan kontribusi sebagai gaji biasa.
- 4) Pembayaran semua gaji yang luar biasa dan jumlah setiap karena, harus dibuat pada tanggal terminasi atau, jika hal ini tidak mungkin, maka dalam waktu 3 hari tersebut.

Tanpa Pemberitahuan

Pemberi kerja dan karyawan dapat mengakhiri kontrak layanan tanpa memberikan pemberitahuan ketika partai tersebut. Kontrak melakukan

pelanggaran material dari kontrak hal. Seorang karyawan dapat mengakhiri kontrak kerja tanpa memberikan pemberitahuan kepada majikan, jika:

- 1) Majikan gagal membayar gaji dalam waktu tujuh hari setelah gaji ini disebabkan; atau
- 2) Jika karyawan diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang tidak dalam hal kontrak layanan. Seorang majikan dapat mengakhiri seorang karyawan tanpa memberikan pemberitahuan, jika:
- 3) Karyawan absen dari pekerjaan terus menerus selama lebih dari dua hari kerja, tanpa persetujuan atau alasan yang baik atau tanpa memberitahukan atau mencoba untuk menginformasikan majikan dari alasan untuk absen.
- 4) Setelah penyelidikan karena, majikan menetapkan bahwa karyawan bersalah pelanggaran.

Catatan

Harus dicatat bahwa pengusaha tidak dapat mengubah syarat-syarat kontrak tanpa persetujuan dari karyawan. Di mana tidak ada kesepakatan, salah satu pihak dapat memilih untuk mengakhiri hubungan kerja dengan melayani pemberitahuan sesuai dengan pihak lain. Kegagalan untuk menerima pemberitahuan pengunduran diri oleh seorang karyawan adalah suatu pelanggaran dan pengusaha yang bersalah harus bertanggung jawab atas keyakinan untuk denda tidak melebihi S\$ 5,000 atau penjara untuk jangka waktu tidak melebihi enam bulan atau keduanya. Pemutusan kontrak kerja atas dasar kelakuan buruk.

Jika seorang karyawan dinyatakan bersalah atas kesalahan atas pertanyaan yang tepat, majikan memiliki hak untuk mengakhiri karyawan tanpa pemberitahuan. Pelanggaran kewajiban, dinyatakan atau tersirat, akan merupakan pelanggaran dan perbuatan kejahatan juga akan mencakup ketidakjujuran, pencurian, yang disengaja kelalaian, ketidaktaatan yang disengaja, dan lain-lain. Pengusaha harus memastikan penyelidikan yang tepat dilakukan pada tuduhan tanpa bias dan karyawan disediakan dengan kesempatan untuk secara memadai menyajikan kasusnya.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, majikan dapat menanggukkan karyawan dari pekerjaan selama penyelidikan, untuk jangka waktu tidak lebih satu minggu. Karyawan harus dibayar tidak kurang dari setengah gajinya untuk ditanggukkan periode. Jika penyelidikan tidak mengungkapkan kesalahan apapun pada bagian dari karyawan, majikan harus mengembalikan kepada karyawan jumlah penuh dari gaji yang dipotong. Banding terhadap penghentian tidak adil harus dibuat secara tertulis, dalam waktu satu bulan pemberhentian tersebut, dengan Departemen Tenaga Kerja. Jika banding dibenarkan, Menteri dapat mempertimbangkan mengembalikan karyawan dalam bukunya mantan pekerjaan atau memesan sejumlah uang sebagai kompensasi, seperti Kementerian dianggap cocok.

Pembayaran Gaji

Bagian II dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (EA) berisi peraturan tentang pembayaran gaji. Undang-Undang Ketenagakerjaan

mensyaratkan bahwa gaji akan dibayarkan kepada karyawan dalam waktu tujuh hari, dari akhir gaji periode. Kegagalan untuk melakukannya dianggap suatu pelanggaran. Gaji harus dibayar setidaknya sekali setiap bulan. Namun, pengusaha diperbolehkan untuk membuat gaji pembayaran dalam interval yang lebih pendek.

UU tidak memberikan ketentuan mengenai minimum upah / gaji. Jumlah gaji dan lainnya tunjangan terlampir yang disepakati bersama oleh pihak dari kontrak layanan. Gaji merupakan remunerasi termasuk tunjangan, jika ada, dalam pertukaran pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan perjanjian kontrak. Namun, berikut ini bukan merupakan gaji:

- 1) Nilai akomodasi atau tempat, pasokan cahaya, air, kehadiran medis atau lainnya fasilitas;
- 2) Pensiun atau sumbangan dana provident dibayar oleh majikan;
- 3) Perjalanan tunjangan;
- 4) Biaya diganti;
- 5) Dibayarkan pada debit atau pensiun Gratifikasi; atau
- 6) Manfaat PHK (jika disediakan).

Pemotongan Gaji

- 1) UU memungkinkan pemotongan dari gaji karyawan untuk alasan berikut saja;
- 2) Tidak adanya kerja;
- 3) Kerusakan atau kehilangan barang atau hilangnya dana dipercayakan kepada seorang karyawan, yang terbukti bersalah atas Permintaan

karena. (Pengurangan untuk kelalaian tidak harus melebihi 25% dari gaji karyawan satu bulan, dan pemotongan tersebut hanya dapat dilakukan pada sekali off dasar.)

- 4) Biaya makanan
 - 5) Akomodasi rumah atau untuk fasilitas dan layanan yang disediakan oleh majikan dan diterima oleh karyawan. * 25% sub-cap
 - 6) Pemulihan kemajuan, pinjaman atau penyesuaian lebih bayar gaji. (Untuk dibuat dalam angsuran, tidak menyebar di luar 12 bulan dan tidak bisa melebihi 25% dari gaji karena untuk periode) * 25% sub-cap
 - 7) pembayaran pajak penghasilan. (Majikan tidak diizinkan untuk menahan gaji kecuali untuk keperluan pajak clearance untuk pemegang EP.);
 - 8) kontribusi CPF;
 - 9) Kontribusi untuk skema pensiun atau provident fund atau skema lain atas permintaan dari karyawan secara tertulis.
 - 10) Pembayaran ke masyarakat koperasi yang terdaftar dengan persetujuan tertulis dari karyawan.
- Setiap tujuan lain yang dapat disetujui pada aplikasi dari waktu ke waktu oleh Menteri Tenaga kerja

Catatan: Maksimum jumlah dikurangkan adalah 50% dari gaji karena untuk periode gaji, tidak termasuk potongan dibuat untuk tidak adanya dari pekerjaan, pemulihan kredit / uang muka, pajak penghasilan atau untuk

Tujuan dari pembayaran yang akan dilakukan untuk masyarakat yang terdaftar di persetujuan dari karyawan. Pada 11 April 2014, sebuah sub-cap dari 25% dalam 50% telah diperkenalkan untuk deduksi akomodasi, fasilitas dan layanan. Namun, jika kontrak layanan dihentikan, maka dalam rangka untuk memulihkan semua jumlah karena dari seorang karyawan, pengurangan dari terakhirnya gaji dapat melebihi 50%.

Central Provident Fund (CPF) adalah skema tabungan sosial, untuk menegakkan keamanan finansial dari Singapura dan Permanen Warga. Ini adalah skema komprehensif untuk mengatasi kebutuhan seseorang tidak hanya setelah pensiun tetapi juga kepemilikan rumah mereka, persyaratan medis, peningkatan aset dan perlindungan tanggungan.

Pengusaha diminta untuk membayar majikan dan karyawan pangsa kontribusi CPF setiap bulan untuk semua karyawan (Singapore Citizens dan penduduk tetap Singapura) di tarif yang ditetapkan dalam Undang-Undang CPF. Kontribusi hutang harus didasarkan pada upah yang sebenarnya karyawan yang diperoleh pada bulan tersebut.

Pembayaran ke papan CPF harus dilakukan dalam waktu 14 hari dari akhir bulan yang CPF kontribusi jatuh tempo. Majikan dapat mengurangi pangsa karyawan dari kontribusi dari gaji pada saat pembayaran upah.

Bagian VIII dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pekerjaan Anak-anak dan Pemuda Peraturan mengandung ketentuan mengenai pekerja anak. Seorang anak harus minimal 13 tahun untuk menjadi dipekerjakan dan harus terlibat dalam bentuk yang sesuai bekerja seperti yang didefinisikan

oleh UU. Seorang anak berusia antara 13 dan 15 tahun tidak dapat terlibat dalam usaha industri atau kapal kecuali itu adalah di bawah biaya pribadi orang tua.

Pengusaha terlibat orang muda, berusia antara 15 dan 16 tahun dan terlibat dalam industri usaha, harus menginformasikan Komisaris Tenaga Kerja dalam waktu 30 hari kerja tersebut dan menyerahkan laporan medis menyatakan kebugaran orang muda untuk pekerjaan.

Orang di bawah 16 tahun tidak diizinkan untuk bekerja di tempat-tempat dengan kondisi berbahaya atau kondisi yang berbahaya bagi kesehatan. Mereka tidak bisa dibuat untuk bekerja di atau mesin dekat dalam gerakan, atau tidak efektif terisolasi peralatan listrik. Mereka tidak dapat digunakan dalam pekerjaan bawah tanah.

Tunduk pada kondisi berikut, anak-anak bisa dipekerjakan sebagai pekerja, yaitu, pekerjaan yang melibatkan kerja fisik.

- 1) Mereka tidak dapat bekerja pada malam hari.
- 2) Untuk anak, jam kerja tidak dapat melebihi enam jam dalam satu hari dan istirahat dari 30 menit harus tersedia setelah tiga jam kerja.
- 3) Untuk karya anak muda tidak dapat melebihi tujuh jam dalam satu hari dan istirahat dari 30 menit harus tersedia setelah empat jam kerja.
- 4) Mereka tidak diizinkan untuk bekerja pada hari libur mereka tanpa izin dari Komisaris Tenaga kerja.

Jam kerja normal

EA mengharuskan setiap karyawan yang ditutupi oleh Undang-Undang harus diberitahu tentang kerja sehari-hari jam, jumlah hari kerja dalam seminggu masing-masing dan hari-hari istirahat mingguan.

Jam kerja normal bagi seorang karyawan, seperti yang disediakan oleh EA, 8 jam sehari atau hingga 44 jam seminggu. Namun, jika suatu organisasi mengikuti pekan kerja lima hari, kemudian karyawan mungkin harus dimasukkan ke dalam lebih dari delapan jam per hari, namun tidak diwajibkan untuk bekerja selama lebih dari sembilan jam per hari atau 44 jam dalam seminggu.

Seorang pekerja shift diperbolehkan untuk bekerja hingga 12 jam di hari, dan rata-rata kerja jam per minggu tidak bisa melebihi 44 jam selama periode tiga minggu terus menerus.

Jam maksimum Kerja

Seorang karyawan diizinkan untuk bekerja selama maksimal 12 jam dalam satu hari kerja kecuali dalam khusus keadaan. Pengusaha, yang membutuhkan mereka karyawan untuk bekerja lebih dari maksimum harian jam kerja, diwajibkan untuk mengajukan permohonan lembur pembebasan dari Departemen Tenaga Kerja. Seperti itu lembur untuk karyawan tidak dapat melebihi lebih dari 2 jam di luar jam kerja maksimal.

Waktu istirahat Karyawan umumnya berhak istirahat antara jam kerja. Secara umum, mereka tidak dapat dibuat untuk bekerja terus menerus selama lebih dari enam jam berturut-turut, tapi jika sifat pekerjaan adalah

seperti yang harus dilakukan terus menerus, maka seorang karyawan mungkin diperlukan untuk bekerja delapan jam terus menerus, tetapi harus disediakan dengan istirahat, minimal 45 menit, untuk makanan dan minuman.

Pembayaran untuk Lembur

Setiap karyawan yang bekerja di luar kerja normal jam sebagaimana yang ditentukan dalam EA harus dibayar lembur kerja. Undang-Undang yang lembur seperti membayar minimal harus 1,5 kali tarif upah dasar dan pembayaran tersebut harus dilakukan dalam waktu 14 hari dari periode gaji terakhir. Itu adalah wajib untuk membuat pembayaran lembur kepada karyawan jika gaji pokok nya adalah S\$ 2,500 atau kurang satu bulan, atau untuk pekerja jika gaji pokoknya S \$ 4.500 atau kurang sebulan.

Hari Libur

Setiap karyawan berhak atas satu hari (tengah malam sampai tengah malam) hari istirahat dalam seminggu. Jika hari Minggu tidak hari-hari istirahat bagi seorang karyawan, maka majikan harus memberikan daftar bulanan menginformasikan karyawan hari istirahatnya untuk bulan pada awal setiap bulan.

Jika majikan tidak mampu memberikan satu hari ke pekerja shift, hari istirahat bisa menjadi masa yang berkelanjutan dari 30 jam. hari sisanya tidak dibayar hari dan majikan tidak bisa memaksa karyawan untuk bekerja pada hari istirahat kecuali ada adalah keadaan khusus. Dalam kasus tersebut, jumlah OT dibayar akan tergantung pada yang atas perintah pekerjaan itu

dimulai dan jumlah jam kerja. Bekerja pada hari sisanya akan dibayar sebagai berikut:

- 1) Setengah jam normal untuk satu hari
 - Pada majikan meminta gaji = 1 hari di dasar tingkat upah
 - Atas permintaan karyawan = 0,5 hari membayar di tarif upah dasar
- 2) Lebih dari setengah dan sampai jam normal untuk satu hari
 - Pada majikan meminta gaji = 2 hari di dasar tingkat upah
 - Pada karyawan meminta = tingkat 1 hari di dasar tingkat upah

Ketentuan mengenai Cuti Tahunan, Jam Kerja, Lembur & Hari Libur yang terkandung dalam Bagian IV dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. Harus dicatat bahwa ini ketentuan yang berlaku untuk Para pekerja, yang bulanan gaji tidak lebih dari S \$ 4500, dan karyawan lainnya, gaji bulanan yang mendasar adalah tidak lebih dari S \$ 2.500. (PMEs tidak tercakup oleh Bagian IV dari EA).

Cuti Tahunan

Karyawan tercakup dalam EA berhak untuk cuti tahunan sesuai dengan periode layanan mereka dengan majikan dan karyawan harus telah bekerja untuk majikan untuk setidaknya tiga bulan untuk memenuhi syarat untuk hak tersebut. Di mana seorang karyawan tidak memenuhi syarat untuk cuti tahunan, majikan dapat memberikan cuti tidak dibayar untuk karyawan. Juga, jika karyawan meninggalkan hari telah melebihi jumlah yang diizinkan tahunan meninggalkan, maka majikan diperbolehkan untuk memotong dari gaji karyawan. Seorang karyawan yang telah menyelesaikan

satu tahun layanan, berhak untuk 7 hari cuti tahunan dan sesudahnya 1 hari lagi untuk setiap tahun tambahan layanan sampai tahun kedelapan dari layanan dan sesudahnya 14 hari. Silahkan lihat tabel di bawah untuk hak cuti tahunan di bawah Bagian IV dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Singapura.

Tabel 5.6
Cuti tahunan

Tahun Pelayanan	Hari Pelayanan
Satu	7
Dua	8
Tiga	9
Empat	10
Lima	11
Enam	12
Tujuh	13
Delapan atau lebih	14

Di mana seorang karyawan telah bekerja selama kurang dari satu tahun, maka hak cuti tahunan harus prorata secara proporsional dengan masa kerja. Cuti tahunan yang diambil pada setengah hari bekerja seperti Sabtu, akan tetap dianggap sebagai salah satu hari Tahunan meninggalkan. Namun, diserahkan kepada kebijaksanaan majikan apakah akan memperlakukannya sebagai setengah hari cuti. Jika karyawan kurang dari cuti sehari penuh, jika fraksi adalah setengah atau lebih, itu akan tetap dianggap sebagai satu hari penuh cuti tahunan.

Cuti tahunan akan hangus jika karyawan tidak hadir dari pekerjaan tanpa izin atau alasan yang masuk akal untuk lebih dari 20% dari hari kerja atau jika karyawan dihentikan dengan alasan kesalahan. Tidak ada

ketentuan mengungkapkan untuk menikah dan cuti dan ini akan tergantung pada ketentuan-ketentuan kontrak atau kesepakatan bersama antara majikan dan karyawan.

Cuti sakit

Per 1 April 2014, Cuti Sakit tidak lagi berada di bawah Bagian IV dari EA, dan sekarang di bawah Bagian X. Ini berarti bahwa PMEs mendapatkan \$ 4.500 atau kurang sekarang juga tertutup. Karyawan tercakup dalam EA yang diizinkan dibayar cuti sakit yang tersedia:

- 1) Dia telah bekerja untuk majikan untuk setidaknya tiga bulan;
 - 2) Menginformasikan majikan atau setidaknya membuat wajar mencoba untuk menginformasikan ketidakhadirannya dalam waktu 48 jam;
 - 3) Dia memberikan sertifikat medis dari sebuah disetujui dokter.
- Seorang karyawan, yang telah bekerja selama lebih dari enam bulan dengan majikan, berhak untuk 14 hari dibayar rawat jalan cuti sakit dan 60 hari dibayar rawat inap cuti. karyawan baru, yang memiliki bekerja selama lebih dari tiga bulan, berhak 5 hari cuti rawat jalan dan 15 hari dibayar rawat inap cuti. karyawan baru seperti mendapatkan 3 hari dan 15 hari rawat jalan dan rawat inap dibayar meninggalkan masing-masing, untuk setiap bulan tambahan layanan sampai mereka memperoleh enam bulan layanan.

Gaji karyawan pada cuti sakit harus dibayar di gross rate nya membayar. Jika seorang karyawan telah bekerja selama setidaknya tiga bulan, majikannya secara hukum wajib menanggung biaya konsultasi

medis. Pengembalian dari biaya lainnya tergantung pada syarat-syarat kontrak atau kesepakatan bersama yang ditandatangani antara majikan dan serikat.

Hari libur nasional Semua karyawan yang dilindungi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan berhak untuk 11 dibayar hari libur dalam setahun. Setelah kesepakatan bersama, hari libur umum dapat digantikan untuk hari lain. Jika hari libur jatuh pada hari istirahat, hari kerja berikutnya akan menjadi hari libur dibayar atau karyawan harus dibayar upah sehari penuh di gross rate gaji, atau karyawan harus diberi hari libur sebagai pengganti.

Jika seorang karyawan diperlukan untuk bekerja pada hari libur umum, maka majikan diwajibkan membayar tambahan satu hari gaji pada tingkat dasar membayar bekerja pada libur, selain tingkat bruto membayar untuk liburan.

Pemerintah Singapura tertarik untuk membina lingkungan pro-keluarga dan sebagai bagian dari Pernikahan yang & Parenthood paket 2013, beberapa perangkat tambahan diumumkan ke hak yang ada untuk orang tua dan calon orang tua. Selain EA, Child Development Co-Tabungan Act mencakup orang tua Singapura Citizen anak, termasuk manajerial, eksekutif dan rahasia staf.

Cuti hamil

Bagian IX dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan bagian III dari Perkembangan Anak Co-Tabungan Act memberikan bersalin perlindungan dan manfaat bagi karyawan.

CDSA – Cuti Melahirkan Dibayar Pemerintah

Di bawah CDCA, seorang karyawan berhak untuk Pemerintah-membayar manfaat cuti karena melahirkan jika:

- 1) Anak adalah warga negara Singapura;
- 2) Orangtua anak yang sah menikah; dan
- 3) Karyawan menjabat majikannya selama setidaknya 3 bulan sebelum kelahiran anak.

Seorang karyawan yang memenuhi syarat berhak untuk 16 minggu cuti hamil - empat minggu sebelum dan 12 minggu segera setelah melahirkan. Setelah saling kesepakatan dengan majikannya, seorang karyawan dapat mengambil yang terakhir 8 minggu (9 minggu 16) cuti bersalin fleksibel selama periode 12-bulan dari kelahiran anak. Jumlah hari cuti yang bisa diambil fleksibel setara dengan senilai delapan minggu dari hari kerja, hingga maksimal 48 hari.

Dia akan dibayar oleh majikan selama seluruh orang 16 minggu cuti hamil, terlepas dari kelahiran anak. Majikan mungkin nanti mengklaim penggantian dari Pemerintah untuk terakhir delapan minggu (capped pada \$ 10.000) untuk pertama dan confinements kedua dan ke-16 minggu untuk ketiga atau kurungan berikutnya.

Employment Act Cuti Bersalin

Seorang karyawan yang tercakup dalam EA, tapi tidak di bawah CDCA, akan berhak untuk 12 minggu cuti hamil. Dia akan dibayar oleh majikannya untuk 8 minggu pertama cuti hamil jika dia memiliki lebih sedikit dari dua anak yang masih hidup (termasuk bayi baru lahir), dan ia menjabat majikannya selama minimal 3 bulan sebelum kelahiran anak. Empat terakhir 4 minggu cuti hamil dapat diambil secara fleksibel selama 12 bulan periode dari kelahiran anak. Pembayaran di luar delapan minggu pertama bersifat sukarela dan tunduk pada perjanjian kontrak.

Cuti Bersama Ayah & Cuti Hari Tua

Ayah bekerja yang memuaskan di bawah ini diperlukan kriteria akan berhak untuk 1 minggu Pemerintah Bayar Ayah Tinggalkan untuk semua kelahiran.

- 1) Anak adalah Singapura Citizen lahir pada atau setelah 1 Mei 2013;
- 2) Orangtua anak yang sah menikah
- 3) Bapa harus telah melayani majikannya untuk jangka waktu terus menerus minimal 3 bulan kalender segera sebelum kelahiran anak.

Cuti tersebut harus diambil dalam waktu 16 minggu dari kelahiran anak dan dapat secara fleksibel diambil dalam waktu 12 bulan kelahiran anak pada kesepakatan bersama antara majikan dan karyawan. Dana pemerintah untuk cuti ayah dan bersama cuti orangtua untuk ayah kualifikasi dibatasi di \$ 2.500 termasuk kontribusi CPF.

Dari 1 Mei 2013 ayah bekerja, termasuk yang yang bekerja sendiri, berhak untuk berbagi 1 minggu dari cuti hamil 16 minggu', tunduk pada perjanjian ibu dan asalkan memenuhi berikut kriteria di bawah CDCA:

- 1) Anak adalah warga negara Singapura yang lahir pada atau setelah 1 Mei 2013;
- 2) Ibu memenuhi syarat untuk meninggalkan karena persalinan Pemerintah Bayar;
- 3) Bapa secara sah menikah dengan ibu anak. cuti orangtua bersama adalah untuk dikonsumsi sebagai blok terus menerus dalam waktu 12 bulan dari kelahiran anak. Setelah kesepakatan bersama dengan majikan, itu dapat diambil secara fleksibel dalam 12 bulan pertama kelahiran anak.

Perpanjangan Proteksi Selama Periode Kehamilan

Untuk mencegah pemecatan yang tidak adil dan penghematan karyawan hamil, perlindungan ditingkatkan Skema telah diumumkan. Dari 1 Mei 2013 jika karyawan hamil PHK atau diberhentikan tanpa Penyebab yang cukup selama setiap titik kehamilannya, yang majikan akan diminta untuk membayar dia bersalin yang manfaat. Untuk memenuhi syarat untuk cakupan tersebut selama seluruh yang periode kehamilan, karyawan harus telah bekerja untuk jangka waktu minimal tiga bulan dengan majikan.

Saat ini, hukum mengharuskan pembayaran manfaat tersebut untuk penghentian atau pengurangan dari seorang karyawan dalam waktu tiga bulan atau enam bulan berturut-turut dari tanggal pengiriman diperkirakan

atau kurungan. Bersalin Manfaat bagi Pekerja Kontrak jangka pendek wanita bekerja yang saat ini tidak memenuhi syarat untuk cuti hamil, seperti pada kontrak jangka pendek kerja, sekarang bisa mendapatkan keuntungan dari Pemerintah Bayar Skema bersalin Manfaat yang memungkinkan mereka untuk menikmati Pemerintah Bayar Melahirkan Cuti, dalam bentuk manfaat kas yang dibatasi pada S\$ 10.000. Hal ini setara dengan bagian-dibayar pemerintah cuti hamil dan dihitung berdasarkan ibu ini pendapatan dalam 12 bulan sebelum melahirkan. Kerja ibu akan berhak untuk manfaat baru selama karena mereka telah bekerja untuk total 90 hari dalam 12 bulan kalender sebelum melahirkan. Anak warga Singapura harus dan lahir pada atau setelah 1 Januari 2013.

Cuti Perawatan Anak

Seorang karyawan berhak untuk 6 hari dari anak cuti per tahun jika ia / dia tercakup dalam CDCA, yang Act mencakup semua orang tua warga Singapura, termasuk manajerial, staf eksekutif atau rahasia jika semua 3 hal berikut kondisi terpenuhi:

- 1) Anak di bawah 7 tahun;
- 2) Anak adalah Warga Negara Singapura;
- 3) Induk harus telah melayani majikannya untuk durasi terus menerus minimal 3 bulan kalender. 3 hari pertama cuti anak akan majikan-dibayar dan tiga hari terakhir Pemerintah-bayar (maksimal \$ 500 per hari, termasuk CPF). Terlepas dari jumlah anak-anak, total anak

meninggalkan hak untuk setiap orang tua dibatasi pada enam hari per tahun sampai tahun anak ternyata berusia tujuh tahun.

Cuti Diperpanjang Perawatan Anak

Dari 1 Mei 2013 setiap orang tua akan berhak 2 hari Perawatan Anak Pemerintah Bayar Tinggalkan per orang tua, per tahun, jika mereka memiliki anak warga negara Singapura antara usia 7 dan 12 tahun. Kriteria berikut harus dipenuhi agar memenuhi syarat

- 1) Anak termuda adalah antara 7 dan 12 tahun di atau setelah 1 Mei 2013;
- 2) Anak adalah Warga Negara Singapura;
- 3) Orang tua sah menikah;
- 4) Induk harus telah melayani majikannya untuk durasi terus menerus minimal 3 bulan kalender; pendanaan Pemerintah dibatasi pada S \$ 500 per hari termasuk kontribusi CPF.

Catatan: Orang tua dengan anak-anak di kedua usia kelompok, yaitu, anak-anak berusia di bawah 7 tahun dan anak-anak berusia antara 7 dan 12 tahun berhak untuk total enam hari meninggalkan per tahun per orang tua.

Orang tua dari non-warga negara yang tercakup dalam Ketenagakerjaan Tindakan berhak untuk 2 hari cuti anak per tahun jika:

- 1) Anak (termasuk anak-anak yang diadopsi secara hukum atau anak tiri) di bawah usia tujuh tahun; dan
- 2) Karyawan telah bekerja untuk majikan selama Setidaknya 3 bulan.

Anak cuti untuk setiap induk maksimal 2 hari per tahun terlepas dari jumlah anak kualifikasi.

Cuti Adopsi

Ibu dari bayi yang diadopsi akan berhak untuk 4 minggu Pemerintah Bayar cuti adopsi asalkan mereka memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Anak yang diadopsi di bawah usia 12 bulan di titik 'niat formal untuk mengadopsi', yaitu Pengadilan Aplikasi untuk mengadopsi (untuk anak lokal) atau penerbitan di-prinsip persetujuan untuk Tanggungan Pass (untuk anak asing);
- 2) Anak yang diadopsi adalah Warga Negara Singapura;
- 3) Jika anak adalah orang asing, salah satu orang tua angkat harus menjadi Citizen Singapura;
- 4) Untuk anak asing, anak harus menjadi warga negara Singapura dalam waktu 6 bulan adopsi anak.
- 5) Ibu angkatnya secara sah menikah pada titik 'Niat formal untuk mengadopsi';
- 6) Ibu telah melayani majikan untuk setidaknya 3 bulan kalender, atau terlibat dalam perdagangan, bisnis, profesi atau panggilan sebelumnya titik 'resmi niat untuk mengadopsi';
- 7) Orde Adopsi dilewatkan dalam waktu 1 tahun dari titik 'niat formal untuk mengadopsi'.

Kualifikasi ibu berhak untuk mengkonsumsi cuti dari tanggal Pengadilan Aplikasi untuk Mengadopsi atau dari tanggal penerbitan Persetujuan In-Kepala Dependent Lulus untuk anak, sebagai kasus mungkin. Pemerintah Bayar Adopsi Cuti harus dikonsumsi sebelum ulang

tahun pertama anak. Pemerintah akan mengganti majikan hingga di atas dari \$ 10.000 untuk 4 minggu.

Pensiun dan UU Re-kerja (RRA) menetapkan bahwa pensiun minimum hukum usia 62; Namun pengusaha diwajibkan untuk membuat tawaran ulang untuk karyawan yang memenuhi syarat yang mengubah 62, sampai usia 65. Karyawan harus memiliki kinerja yang memuaskan dan harus secara medis cocok untuk memenuhi persyaratan untuk ini. Semua Singapura Citizens dan Warga permanen, kecuali dibebaskan oleh IBU, yang memenuhi syarat untuk penyediaan kembali kerja ini.

Syarat Kembali kerja

Tawaran tahunnya terbarukan kembali kerja Kontrak dapat dibuat sampai karyawan ternyata 65 tahun. Namun, pengusaha disarankan untuk memasukkan kontrak tiga-tahun untuk memberikan rasa yang lebih besar dari kepastian kepada karyawan. Persyaratan kembali kerja harus adil dan langkah-langkah harus diambil untuk menghindari perselisihan. Itu majikan harus melakukan proses re-kerja di cara menyenangkan dan pendekatan konsultatif dengan karyawan yang harus hadir pikiran terbuka untuk usulan dibahas.

Gaji / upah dapat disesuaikan berdasarkan revisi sifat tugas dan tanggung jawab, produktivitas dll Di mana ada upah dan tunjangan berbasis senioritas Skema di tempat, mungkin membebaskan biaya tinggi pada majikan; Oleh karena itu mereka diizinkan untuk bernegosiasi gaji &

tunjangan bagian dari pekerjaan dan seperti penyesuaian harus masuk akal dan adil.

Jika majikan tidak mampu menampung karyawan pensiun untuk pekerjaan yang cocok, majikan dapat membuat satu kali Bantuan Pekerjaan Payment (EAP) ke memungkinkan karyawan untuk finansial mengelola dirinya sendiri sampai ia menemukan pekerjaan lain. Untuk karyawan dengan lebih dari layanan 18 bulan, jumlah EAP bisa menjadi 3 bulan gaji. Sebuah jumlah minimal S\$ 4,500 dan jumlah maksimum sebesar S\$ 10.000 bisa dipertimbangkan.

Pengusaha disarankan untuk merujuk pada Tripartit Pedoman Re-kerja Lama Karyawan, untuk mempermudah proses kembali kerja karena adanya pensiun pekerja. Dalam hal keprihatinan apapun yang karyawan memiliki dengan kembali kerja, ia mungkin mencari serikat bantuan atau laporan kepada Komisararis Tenaga Kerja. Jika karyawan tidak ditawarkan kontrak kembali kerja, laporan harus dilakukan dalam waktu 1 bulan dari hari terakhir pekerjaan; dan untuk hal yang tidak dapat diterima dari kontrak kembali kerja atau non-pembayaran atau tidak mampu, EAP laporan harus diajukan dalam waktu enam bulan dari hari terakhir kerja.

Latihan penghematan harus dilakukan bertanggung jawab dan semua upaya harus dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan yang terkena menerima semua pembayaran dan kompensasi sesuai dengan kontrak atau yang disepakati saling oleh serikat buruh dan majikan.

Pemberitahuan PHK

Setiap program penghematan yang akan datang harus dilakukan diketahui karyawan yang terkena sebelum melayani pemberitahuan dari penghematan. Periode pemberitahuan dari penghematan harus memenuhi minimum set ditetapkan oleh EA sebagai berikut:

Panjang Periode	Pemberitahuan layanan
Kurang dari 26 minggu	1 hari
26 minggu menjadi kurang dari 2 tahun	1 minggu
2 tahun sampai kurang dari 5 tahun	2 minggu
5 tahun dan di atas	4 minggu

Manfaat Penghematan

Per 1 April 2014, Karyawan ditutupi oleh EA yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun berhak manfaat pada penghematan. Meskipun karyawan yang telah kurang dari 2 tahun pelayanan tidak berhak untuk manfaat, perusahaan dapat memberikan beberapa manfaat pada dasar kasih sayang.

Imbalan tersebut tidak diatur oleh Undang-Undang dan tergantung pada kesepakatan bersama antara majikan dan karyawan dan situasi keuangan perusahaan. Pembayaran manfaat tidak menarik CPF kontribusi. Sementara Lay-off & minggu kerja Shorter Sebagai alternatif untuk penghematan, yang akan mempengaruhi karyawan, pengusaha memiliki pilihan menerapkan sementara lay-off dan lebih pendek workweeks untuk mengurangi dampak. workweeks lebih pendek tidak dapat bertahan lebih

dari dua bulan dan pengurangan tidak bisa lebih dari dua hari di minggu. Karyawan harus dibayar setidaknya setengah dari kotor mereka gaji selama periode lay-off.

Perusahaan membayar halfday gaji selama PHK memungkinkan karyawan mereka untuk pergi pada setengah hari cuti tahunan, sehingga karyawan akan mendapatkan gaji penuh mereka. Namun, karyawan tidak diperbolehkan untuk mengkonsumsi lebih dari 50% dari tahunan mereka meninggalkan untuk tujuan ini.

Dalam rangka untuk melindungi kelompok pekerja rentan seperti sebagai pekerja lanjut usia dan rendah dilancarkan dari adil pengobatan dan perampasan hak-hak mereka berhak, Departemen Tenaga Kerja (MOM) dan *Central Provident Fund* (CPF) Dewan telah memulai pada strategi dua arah untuk memastikan kepatuhan dengan CPF Act dan Undang-undang Kerja (EA).

The WorkRight Initiative yang dilakukan oleh dua badan mempekerjakan pendidikan dan penegakan pendekatan untuk memastikan kepatuhan dengan ketentuan dan bertujuan untuk mempromosikan pembayaran yang cepat dari CPF kontribusi, tepat waktu pembayaran gaji, lembur pembayaran, penyediaan cuti tahunan dan sakit, dan kepatuhan terhadap persyaratan kerja jam, diantara yang lain. Hal ini juga memberlakukan hukuman Hefner pada majikan yang tidak mematuhi kata peraturan dan berfungsi sebagai platform untuk mendidik pekerja untuk bertindak sebagai whistleblower terhadap majikan yang bersalah.

3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terkena PHK di Thailand¹¹²

Thailand adalah sebuah negara di Asia Tenggara yang berbatasan dengan Laos dan Kamboja di timur, Malaysia dan Teluk Siam di selatan, dan Myanmar dan Laut Andaman di barat. Kerajaan Thai dahulu dikenal sebagai Siam sampai tanggal 11 Mei 1949.

Asal mula Kerajaan Thai secara tradisional dikaitkan dengan sebuah kerajaan yang berumur pendek, Kerajaan Sukhothai yang didirikan pada tahun 1238. Kerajaan ini kemudian diteruskan Kerajaan Ayutthaya yang didirikan pada pertengahan abad ke-14 dan berukuran lebih besar dibandingkan Sukhothai. Kebudayaan Kerajaan Thai dipengaruhi dengan kuat oleh Tiongkok dan India. Hubungan dengan beberapa negara besar Eropa dimulai pada abad ke-16, namun meskipun mengalami tekanan yang kuat, Kerajaan Thai tetap bertahan sebagai satu-satunya negara di Asia Tenggara yang tidak pernah dijajah oleh negara Eropa, meski pengaruh Barat, termasuk ancaman kekerasan, mengakibatkan berbagai perubahan pada abad ke-19 dan diberikannya banyak kelonggaran bagi pedagang-pedagang Britania.

Kondisi Ketenagakerjaan di Thailand semua hak dan kewajiban yang berkaitan dengan pengusaha dan karyawan biasanya diatur oleh serangkaian hukum dan peraturan. Di antara tindakan yang berbeda yang

112 Tim Pusat Layanan karir Terpadu (PLKT) Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur, Menyongsong ASEAN Economy 2015 : Memahami Karakteristik Pasar Kerja Negara Anggota Asean.

mengatur masalah ketenagakerjaan di Thailand Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja BE 2541, Pengadilan Tenaga Kerja dan Prosedur Pengadilan Tenaga Kerja BE 2522, Undang-Undang Hubungan Tenaga Kerja BE 2518, Undang-Undang Jaminan Sosial BE 2533, Thailand Sipil dan Kode Komersial, Provident Fund Act BE 2530, dan Undang-Undang Kompensasi Pekerja BE 2537. Biasanya, menurut hukum ketenagakerjaan di Thailand, kesepakatan yang telah ditetapkan antara majikan dan karyawan tidak boleh kurang dari persyaratan minimum atau standar yang dibuat oleh hukum. Perlindungan Tenaga Kerja Undang-undang dan tindakan yang relevan lain yang berurusan dengan isu-isu perburuhan telah menetapkan beberapa aturan tertentu dan peraturan untuk setiap aspek berkaitan dengan suatu kerja seperti jam kerja, upah, Pekerja anak, buruh perempuan, sakit dan cuti melahirkan, pemberhentian sebagai serta pemutusan karyawan, kesejahteraan dan jaminan sosial karyawan, dan mempekerjakan karyawan jasa.

Jam kerja dalam sebuah organisasi biasanya atas dasar sifat dan jenis Pekerjaan. Dalam kebanyakan kasus, jam kerja tidak harus pergi di atas delapan jam per hari atau 48 jam setiap minggu. Dalam kasus karya-karya tersebut yang berbahaya bagi kesehatan karyawan, maka jam kerja tidak boleh melebihi tujuh jam sehari atau 42 hari dalam seminggu. Di bawah hukum ketenagakerjaan Thailand, percobaan jangka waktu maksimum karyawan adalah 120 hari. Lebih lanjut, UU Ketenagakerjaan mensyaratkan setiap perusahaan di Thailand untuk menyediakan karyawan

minimal 13 hari publik setiap tahun dan setidaknya enam liburan tahun pada penyelesaian layanan satu tahun. Demikian juga, karyawan berhak untuk cuti sakit tahunan 30 hari kerja setiap tahun. Selain cuti sakit, karyawan hamil yang memenuhi syarat untuk cuti hamil dari 90 hari dengan upah penuh 45 hari. Ketika datang untuk remunerasi, majikan diwajibkan untuk membayar semua manfaat, selain dari gaji normal, yang merupakan bagian dari pekerjaan tersebut. Selain itu, imbalan dasar yang dibayarkan oleh majikan harus sesuai dengan Upah minimum seperti yang ditentukan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Sosial.

Menurut Undang-Undang Perlindungan Buruh BE 2541 (1998), majikan dapat memecat seorang karyawan atau menghentikan tanpa pemberitahuan atau pembayaran pesangon dalam salah satu keadaan berikut seperti melakukan tugasnya dan tanggung jawab tidak jujur, melakukan segala jenis tindak pidana, kelalaian dari bagian dari karyawan yang menyebabkan kerusakan serius atau kerugian majikan, tidak mematuhi aturan kerja dan peraturan yang dibuat oleh majikan dan di penjara sesuai penghakiman terakhir dari penjara.

Pemerintah Thailand memandang perlunya sebuah penanganan serius terhadap permasalahan pengaturan tenaga kerja migran di Thailand. Bersama dengan Pemerintah Kamboja, pada tanggal 31 Mei 2003, pemerintah Thailand menandatangani dua kesepakatan yaitu tentang kerjasama penanganan permasalahan ketenagakerjaan, "*Memorandum of Understanding Between The Government of the Kingdom of Thailand and*

the Government of the Kingdom of Cambodia on Cooperation in Employment of Workers". Pasal yang mengamanatkan upaya pemerintah kedua negara untuk melindungi mereka yang rentan, dan menyelamatkan mereka yang telah diperdagangkan untuk dipulangkan dengan aman. Kesepakatan tersebut memastikan akan membangun kerangka hukum antara kedua negara untuk upaya-upaya penuntutan pelaku perdagangan manusia dan gugus tugas bersama sebagai implementasi kerjasama bilateral penanganan perdagangan manusia. Melalui kesepakatan ini kedua pemerintahan berharap Thailand dan Kamboja dapat bekerjasama dalam menangani permasalahan migrasi tenaga kerja dan juga mengentaskan permasalahan *human trafficking* yakni kesepakatan kedua negara menjadi langkah yang baik dalam penanganan masalah ketenagakerjaan.

Perubahan Fundamental menurut laporan dari HSBC Holdings Plc, kenaikan permintaan kenaikan upah ini secara permanen meningkatkan biaya dalam bisnis, dan mendorong perusahaan untuk meningkatkan harga. Dari laporan tersebut dituliskan kenaikan biaya jauh lebih besar dan permanen, serta adanya tekanan upah telah melanda diseluruh pabrik-pabrik Asia berdampak pada roda industri di Thailand. UMKM di Thailand diprediksi merupakan perusahaan yang paling menderita akibat upah yang lebih tinggi, karena mereka padat karya dan tidak mendapatkan manfaat yang signifikan dari penurunan tarif pajak penghasilan badan. Berdasarkan data pemerintah Thailand tahun 2011, terdapat lebih dari 2,9 juta UMKM di seluruh Thailand. Usaha ini merupakan 99,8 persen dari

bentuk usaha di Thailand dan menciptakan lapangan kerja bagi 9,7 juta orang, atau hampir 80 persen dari semua pekerjaan. Bisnis ini memperoleh 3,5 triliun bath per tahun, atau lebih dari sepertiga dari PDB.

Namun demikian, walaupun adanya pabrik yang tutup, tingkat pengangguran di Thailand masih termasuk yang terendah di dunia, naik 0.48 persen di kuartal keempat tahun 2012 dan turun 0.63 persen pada periode yang sama tahun 2011. Upah yang lebih tinggi akan meningkatkan biaya untuk bisnis dan mendorong inflasi, tapi di sisi lain, hal tersebut juga akan mengangkat daya beli konsumen dan membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi, kata Fred Gibson, seorang ekonom *Moody's Analytic* yang berbasis di Sydney. "Dengan menaikkan upah minimum, anda juga membuat rumah tangga berpenghasilan rendah untuk mengkonsumsi dan ini akan meningkatkan *consumer spending*" ujarnya. Kondisi tersebut menjadi tren yang kita lihat di seluruh wilayah, karena pemerintah mencoba dan sedang menyebarkan efek positif pertumbuhan ekonomi. Memiliki upah minimum yang lebih tinggi juga merupakan salah satu langkah yang membantu anda transisi ke dalam *value-added manufacturing* yang lebih tinggi karena terdapat insentif yang lebih banyak. Berdasarkan data NESDB Thailand, kenaikan upah meningkatkan pendapatan tenaga kerja sebesar 16,5 persen pada kuartal keempat tahun lalu, sementara harga produk naik 3,2 persen. Produktivitas tenaga kerja rata-rata naik 2,3 persen dalam 10 tahun terakhir.

Melihat potensi yang dimiliki negara Thailand terutama di sektor pertanian dan industri maka beberapa peluang kerja di sektor formal akan banyak mengarah pada jabatan-jabatan yang ada di sektor Industri pertanian (agrobisnis), elektornik, otomotif dan jasa keuangan. Namun demikian patut juga diperhatikan trend dibukanya jalur penerbangan langsung beserta kemudahannya, maka tidak menutup kemungkinan, sektor wisata dan *hospitality* antar dua Negara (Indonesia-Thailand) akan banyak membutuhkan tenaga kerja baru.

4. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja di Belanda¹¹³

Mulai tanggal 1 Januari 2015, ada beberapa perubahan baru dalam hukum perburuhan di Belanda berkaitan dengan cara menggunakan dan memberhentikan tenaga kerja. Secara lebih spesifik adalah sebagai berikut :

- 1) Perubahan yang mempengaruhi tenaga kerja sementara (*Flexwet*);
- 2) Perubahan peraturan tentang pemberhentian karyawan (*Ontslagrecht*);
- 3) Sebuah undang-undang baru untuk mempromosikan mempekerjakan orang cacat (*Participatiewet*);
- 4) aturan ketat untuk bebas pajak akrual pensiun, yang mempengaruhi karyawan penghasilan lebih dari € 100.000 per tahun.

Perubahan yang mempengaruhi karyawan kontrak sementara

- a. Jumlah kontrak jangka tetap

113 *Amsterdam Business. 2015 Changes in Dutch Labour Law.* www.ondernemers_plein.nl/wetswijziging/hervorming-ontslagrecht

Mulai 1 Juli 2015, undang-undang baru akan berlaku (*Flexwet*), yang bertujuan untuk membatasi kesenjangan antara kerja yang fleksibel dan permanen. Mempekerjakan karyawan yang sama selama lebih dari dua tahun pada kontrak sementara berturut-turut tidak lagi diizinkan. Setelah dua tahun dari kontrak sementara, atau ketika kontrak 4 ditawarkan, kontrak baru yang disajikan harus bersifat permanen. Hal ini hanya mungkin untuk mencegah perubahan dari sementara untuk kontrak permanen jika ada wajib jangka waktu minimal enam bulan antara dua kontrak. Selain itu secara hukum dipandang sebagai satu kontrak dengan hari berturut-turut. Sebelum 1 Juli 2015, periode wajib ini tiga bulan.

b. Masa percobaan

Mulai 1 Januari 2015, tidak lagi diperbolehkan untuk menyertakan masa percobaan atau percobaan satu bulan sebagai bagian dari kontrak sementara yang dari durasi maksimal enam bulan. Hal ini juga berlaku untuk kontrak berturut-turut. Untuk kontrak jangka tetap berlangsung lebih lama dari enam bulan, tetap mungkin untuk menyertakan masa percobaan.

c. Pengumuman pemutusan kontrak jangka tetap

Sebuah kontrak sementara enam bulan atau lebih harus memiliki periode pemberitahuan dari satu bulan. Ini berarti bahwa kontrak jangka tetap tidak secara otomatis berakhir. Anda sebagai majikan diwajibkan

untuk mengambil tindakan untuk mengakhiri kontrak dengan menyediakan pemberitahuan yang cukup untuk karyawan.

Perubahan mengenai pemberhentian karyawan

a. Rute pemecatan

Sebelum tahun 2015, pemecatan karyawan setiap diaudit oleh UWV (*Employee Agency Asuransi*) atau pengadilan negeri dalam hal apakah pemecatan itu sah secara hukum. Per 1 Januari 2015, pengusaha hanya dapat memilih salah satu rute pemberhentian dan yang rute yang diambil tergantung pada alasan tertentu untuk pemecatan. Dalam kasus di mana perusahaan memecat karyawan mereka untuk (bisnis) alasan ekonomi atau jangka panjang jika karyawan diberhentikan telah occupationally dinonaktifkan (minimal dua tahun), perlu untuk bekerja dengan UWV untuk mengakhiri kontrak. Pemberhentian karena alasan lain harus ditangani oleh pengadilan negeri.

b. Periode pertimbangan setelah kesepakatan bersama terminasi

Untuk majikan dan karyawan tetap mungkin saling sepakat untuk pemberhentian pekerjaan. Perjanjian penghentian telah ditawarkan secara tertulis. Karyawan kemudian memiliki periode pemberhentian dari 14 hari di mana mereka dapat mengubah pikiran mereka. Itu adalah wajib bagi majikan untuk memberitahu karyawan periode pemberhentian ini.

c. Anggaran transisi pesangon (kompensasi)

Per 1 Januari 2015, perubahan lain hukum pemberhentian berkaitan dengan uang pesangon. Terlepas dari rute penghentian, pemerintah menetapkan bahwa karyawan tetap dan sementara yang diberhentikan harus diberikan 'anggaran transisi'. Ini menggantikan sebelumnya pembayaran pesangon. karyawan dapat menggunakan anggaran ini, misalnya, untuk pelatihan atau bantuan untuk mentransfer ke pekerjaan lain.

Partisipasi Undang-undang dan Mempekerjakan Orang Cacat

Mulai 1 Januari 2015, Partisipasi UU mulai berlaku. Filosofi di balik hukum ini adalah bahwa perusahaan biasa harus mempekerjakan orang-orang dengan cacat kerja sedapat mungkin. Hal ini telah menghasilkan kesepakatan antara pemerintah kota, pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah bahwa tambahan 125.000 pekerjaan akan dibuat untuk individu cacat yang dapat bekerja dalam waktu lima tahun (dari 25.000 pekerjaan akan disediakan oleh pemerintah). Setelah dua tahun, itu akan dinilai apakah penciptaan pekerjaan ini adalah jadwal tanpa pengenalan kuota atau persyaratan formal lainnya. Saat ini, pengusaha tidak diwajibkan untuk mengambil tindakan. Namun, perusahaan sedang didorong untuk menyelidiki kemungkinan menyewa seorang karyawan dengan cacat kerja.

Dalam hal jadwal penciptaan lapangan kerja tidak terpenuhi pada tahun 2017, pungutan kuota baru akan diperkenalkan bagi perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 25 anggota staf.

Aturan Ketat untuk Bebas Pajak AkruaI Pensiun

Sebagai 1 Januari 2015, iuran pensiun pajak dibebaskan tidak lagi diizinkan jika penghasilan karyawan Anda melebihi € 100.000. Konsekuensi bagi karyawan yang sementara bekerja di Belanda dan terus berpartisipasi dalam program pensiun perusahaan asing adalah sebagai berikut:

Anda hanya bisa mendapatkan manfaat dari keringanan pajak di Belanda jika kondisi tertentu berlaku, dan jika yang disebut 'sesuai persetujuan' telah diberikan oleh Kantor Pajak Belanda (*Belastingdienst*). Jika persetujuan ini diberikan (ketentuan berlaku) rencana pensiun asing dianggap menjadi program pensiun disetujui untuk keperluan pajak Belanda. Akibatnya, kontribusi karyawan adalah dikurangkan dari pajak dan kontribusi majikan tidak dikenakan dimasukkan dalam kompensasi dan bebas pajak.

a. Sesuai persetujuan diberikan

Jika sesuai persetujuan diberikan untuk partisipasi dalam rencana pensiun perusahaan non-Uni Eropa, aturan baru mengenai tutup € 100.000 untuk dasar pensiun juga akan berlaku untuk rencana asing ini. Iuran pensiun maksimum yang diijinkan oleh karena itu harus dihitung berdasarkan jumlah pensiun maksimum € 100.000. Kelebihan kontribusi tidak memenuhi syarat untuk keringanan pajak di Belanda. Karyawan yang terus berpartisipasi dalam rencana pensiun perusahaan

Uni Eropa dan telah diberikan sesuai persetujuan tidak terpengaruh oleh perubahan ini dengan undang-undang Belanda. Dengan demikian, mereka dapat terus mendapatkan keuntungan dari keringanan pajak di Belanda untuk diijinkan sejauh bawah undang-undang dari negara asal mereka

b. Tidak ada persetujuan yang bersangkutan akan diberikan

Jika tidak ada persetujuan yang sesuai diberikan, karyawan kontribusi untuk skema pensiun asing tidak dikurangkan dari pajak di Belanda dan majikan kontribusi sepenuhnya kena pajak di Belanda. Hal ini disarankan untuk menentukan erat dan menghitung konsekuensi undang-undang pensiun baru per 1 Januari 2015. Perubahan ini tidak hanya akan berdampak pada majikan karyawan negeri 'berpartisipasi dalam pensiun Belanda rencana, tetapi juga untuk karyawan yang dipekerjakan dari luar negeri yang berpartisipasi dalam program pensiun non-Uni Eropa yang disetujui sesuai telah diperoleh.

5. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja di Jerman¹¹⁴

Hukum Perburuhan Jerman berasal dari beberapa sumber: Konstitusi Jerman dan Hukum Perjanjian Eropa, serta yurisdiksi Undang-undang di Jerman dan Eropa. Meskipun upaya yang sedang berlangsung penyatuan kodifikasi tenaga kerja Jerman, tidak ada kode tenaga kerja terpadu. Sebaliknya, ketentuan hukum perburuhan didistribusikan atas berbagai

114 International Labour Organization (ILO) . *Termination of Employment Legislation Digest – Germany*. http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-0A000F0A_DF5C1E50/bst/hs.xsl/prj_5036_5045.htm

naskah kuno, tiga puluh dari mereka sendiri berurusan dengan hukum tenaga kerja kontrak.

Aturan umum utama yang mengatur perlindungan hukum terhadap pemecatan yang bercokol dalam KUH Perdata (CC, *Bürgerliches Gesetzbuch*), khususnya Pasal-Pasal 611-630, dan Perlindungan Terhadap Pemberhentian Act (PADA, *Kündigungsschutzgesetz*). Selain itu, yurisdiksi pengadilan perburuhan yang dilakukan oleh Pengadilan Buruh (*Arbeitsgerichte*), Pengadilan Negeri Buruh (*Landesarbeitsgericht*) dan Federal Buruh Court (*Bundesarbeitsgericht*) memainkan peran penting tidak hanya dalam aplikasi dan interpretasi hukum, tetapi juga dalam pengembangan lebih lanjut, sehingga di lembaga-lembaga hukum banyak yang berasal dari putusan peradilan.

Selain itu dan semakin begitu, hukum perburuhan Jerman dipengaruhi oleh Uni Eropa-Peraturan dan Directive, dan oleh hukum kasus Pengadilan Eropa Justice.

Lingkup Undang-undang

Secara umum, hukum perburuhan Jerman dibagi menjadi dua sub-kategori, hukum perburuhan individu dan kolektif. Untuk tujuan gambaran ini tentang pemutusan hubungan kerja, penekanan akan ditempatkan di hukum perburuhan individu.

Seperti namanya menunjukkan, hukum perburuhan individu mengatur hubungan kontraktual individu antara pengusaha tunggal pada

satu dan karyawan tunggal mereka di sisi lain. Dalam konteks ini, hukum perburuhan individu set up persyaratan minimum tertentu yang menjaga standar perlindungan dianggap wajib bawah undang-undang Jerman. persyaratan tersebut dapat ditemukan dalam, antara lain, Federal Holidays Act (*Bundesurlaubsgesetz*) dan Kelanjutan dari Pay Act (*Entgeltfortzahlungsgesetz*) berjudul karyawan untuk kelanjutan pembayaran (karena sakit) selama enam minggu sakit, dan tersebut PADA. Tergantung pada keadaan, PADA yang dapat dilengkapi dengan Undang-Undang Perlindungan Maternitas (*Mutterschutzgesetz*) dan beberapa Undang-undang bagi Penyandang Cacat (*Schwerbehindertengesetz*) sekarang termasuk dalam Kode IX Sosial (*Sozialgesetzbuch IX*) - untuk nama hanya dua contoh.

Meskipun peraturan PADA, lihat Pasal 13 (3) PADA, prasyarat untuk membatasi jangka waktu kontrak kerja dan konsekuensi hukum dari pembatasan jangka valid diatur oleh Part-Time dan Fixed-Term Undang-Undang Ketenagakerjaan (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*). Kesepakatan bertujuan jaminan standar minimum yang wajib dan tidak dapat digantikan oleh kontrak individual kecuali mendukung karyawan. Kesepakatan lain dapat diubah melalui kesepakatan bersama.

Kebebasan berserikat (serikat pekerja dan organisasi pengusaha) dijamin oleh Konstitusi Jerman, Art. 9 (3) GC (*Grundgesetz*). Dengan demikian, hukum perburuhan kolektif mengatur hubungan antara karyawan, pengusaha dan lembaga perwakilan masing-masing. Hal ini dapat dibagi ke

dalam hukum perundingan bersama berjuang untuk kondisi kerja yang seragam melalui perselisihan industrial dan undang-undang tentang hubungan kerja di tempat kerja - tingkat berurusan dengan rekan-tekad dan hubungan antara majikan dan tenaga kerja di perusahaan masing-masing. perjanjian bersama diatur oleh kolektif Perjanjian Act (*Tarivertragsgesetz*) dan merupakan instrumen yang paling penting untuk mempromosikan kepentingan anggota mereka masing-masing, dengan demikian memenuhi tiga fungsi utama: perlindungan, organisasi dan pelestarian perdamaian industri. Penerapan kesepakatan bersama tersebut terbatas pada pihak kontraktor, yakni berlaku jika majikan milik federasi pengusaha, dan atau karyawan nya adalah anggota dari serikat pekerja yang terlibat dalam kesimpulan dari perjanjian, atau jika kesepakatan bersama telah dinyatakan berlaku umum di bawah Pasal 5 dari kolektif perjanjian Act. Sementara kesepakatan bersama tetap berlaku, karyawan dilarang akan mogok. Undang-undang tentang hubungan kerja di tempat kerja diatur oleh Konstitusi Undang-Undang Pekerjaan (*Betriebsverfassungsgesetz*) dan bertujuan penciptaan kerjasama antara serikat pekerja dan federasi pengusaha diwakili pada setiap tempat kerja. Sebagai organ wakil dari karyawan bawah Pasal 1 Pekerjaan Konstitusi Act16, karya-karya dewan (*Betriebsrat*) latihan hak pemantauan dan partisipasi (co-penentuan, hak informasi dan konsultasi) kesejahteraan sosial, personil dan isu-isu ekonomi.

Sementara kerja PNS diatur oleh undang-undang yang terpisah, kontrak kerja biasa dapat berkisar dari penuh untuk bagian-waktu, panjang untuk jangka pendek, percobaan dan kontrak kejuruan. Semua ini, bagaimanapun, harus memenuhi persyaratan minimum tertentu. Pasal 14 (2) dari *Part-Time* dan *Fixed-Term* Undang-Undang Ketenagakerjaan memungkinkan untuk pekerjaan waktu terbatas tanpa pembenaran tertentu jika kontrak meliputi jangka pendek dari dua tahun; dalam bingkai dua tahun ini, kontrak dapat diperpanjang sampai tiga kali.

Dalam kasus lain, kerja jangka tetap dapat dibenarkan oleh alasan faktual (karakter awal dari kerja, kerja musiman, karyawan menggantikan karyawan biasa cuti sakit) di bawah Pasal 14 (1). Diskriminasi terhadap paruh waktu dan karyawan jangka tetap melanggar hukum dengan tidak adanya pembenaran, Pasal 4 *Part-Time* dan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang direvisi.

Pemutusan Hubungan Kerja

Kontrak kerja dapat dihentikan di Jerman, selain atas inisiatif majikan: pemutusan dengan atau tanpa perjanjian pesangon dengan persetujuan bersama, Pasal-Pasal 241, 305 CC;

- a. Pembubaran kontrak dengan penilaian atas dasar intolerability kelanjutan dari kerja, Pasal-Pasal 9, 10, 13 PADA;
- b. Terminasi atas inisiatif karyawan sesuai dengan Pasal Pasal 622 (1), 626 CC;

- c. Berakhirnya kontrak jangka tetap atau pemenuhan kondisi resolatory;
- d. Usia pensiun kontrak tercapai;
- e. Kematian karyawan;
- f. Penolakan untuk memulai kembali bekerja setelah pengadilan telah
- g. Memutuskan penghentian tidak valid dan karyawan telah menemukan pekerjaan baru dalam Sementara itu, PasalPasal 12, 16 PADA;
- h. Pengadilan penolakan untuk menggantikan persetujuan untuk perekrutan awal tanpa persetujuan dari dewan karya, PasalPasal 99 (4), 100 (3) Bekerja Konstitusi Undang-Undang; pembatalan kontrak pada inisiatif dari karyawan karena *voidability* (*Anfechtbarkeit*) untuk kesalahan, Pasal 119 CC, ancaman atau keliru palsu, Pasal 123 CC dari kontrak kerja;
- i. Pengunduran diri sepihak oleh karyawan dari sebuah hubungan kerja faktual;

Dalam kasus pembatalan kontrak atau penghentian oleh karyawan, baik PADA maupun Pekerjaan Konstitusi Undang-Undang yang berlaku

Pemecatan

Demikian pula untuk karyawan, pembatalan untuk *voidability* dari kontrak kerja dapat dimulai oleh majikan, misalnya untuk keliru penipuan sebelum akhir kontrak kerja. Aturan umum *voidability* jangan namun hanya

berlaku dengan efek masa depan, yaitu di penyimpangan dari Pasal 142 CC (*efektivitas ex tunc*), menjadi *efektif ex nunc*.

Majikan juga memiliki hak untuk mengundurkan diri secara sepihak dari hubungan kerja faktual. Dalam hal ini, PADA tidak apply. Selain itu, hubungan kerja dapat dihentikan melalui lockout dengan mengakhiri efek (*loesende Aussperrung*) sebagai reaksi terhadap serangan intensif tahan lama atau ke strike ilegal.

Pemutusan tidak harus melanggar Pasal-Pasal 138 CC (amoralitas), 242 CC (itikad baik), 611a CC (kesetaraan gender), 612a CC (larangan sanksi latihan yang sah dari hak - *Maßregelungsverbot*) atau Pasal 9 Maternity Perlindungan Act.

Sebuah pemecatan akan dianggap tidak bermoral hanya jika drastis bertentangan dengan nilai-nilai moral dari pemikiran seseorang yang adil dan merata. 242 CC hanya berlaku dalam kasus-kasus pelanggaran itikad baik mana PADA tidak mengandung regulasi yang lebih spesifik, misalnya dalam kasus perilaku kontradiktif di sisi majikan (*venire contra factum proprium*) ketika majikan tidak dihentikan kontrak meskipun adanya alasan yang sah untuk melakukannya dan telah demikian menimbulkan harapan yang sah di sisi karyawan bahwa pemecatan karena alasan tertentu ini tidak akan berlangsung. Sebuah pemberhentian juga bisa menjalankan iman kontra baik jika dilakukan sembarangan berkaitan dengan waktu dan lokasi atau jika itu adalah jelas sewenang-wenang .

Alasan paling umum untuk penghentian namun akan baik "biasa" atau "luar biasa" pemecatan yang diatur oleh PADA para / Pasal 626 CC masing-masing 28. Mereka harus mematuhi persyaratan tertentu yang ketat membatasi alasan-alasan berdasarkan pada pemutusan kontrak secara sah.

Pemberhentian biasa di bawah PADA

Pemecatan biasa harus memenuhi persyaratan seperti yang ditentukan oleh PADA, yang tujuan utamanya secara tradisional pelestarian kerja. Penerapannya tergantung pada jumlah karyawan, Pasal 23 PADA: Hal ini tidak berlaku untuk perusahaan yang mempekerjakan secara permanen lima atau kurang dari lima karyawan penuh waktu (tidak termasuk peserta pelatihan kejuruan), dan hanya sebagian berlaku untuk perusahaan yang mempekerjakan sepuluh atau kurang karyawan (karyawan yang bekerja setelah 31 Desember 2003 tidak menghitung untuk tujuan itu). Dalam memastikan jumlah karyawan, paruh waktu karyawan dengan minggu kerja biasa tidak lebih dari 20 jam akan dihitung sebagai 0,5, dan dengan tidak lebih dari 30 jam 0,75 karyawan. Juga, PADA tidak berlaku untuk hubungan kerja lebih pendek dari setengah tahun, Pasal 1 (1) PADA. Bawah Pasal 1 PADA, penghentian dengan pemberitahuan secara sosial dibenarkan dan hukum yang efektif hanya jika didasarkan pada alasan yang berkaitan dengan baik orang karyawan, perilaku, atau kebutuhan bisnis operasional yang mendesak yang membuat kelanjutan dari kerja tidak mungkin. Majikan membawa beban pembuktian untuk menunjukkan adanya alasan tersebut.

Sebuah pembenaran berdasarkan orang karyawan dapat diturunkan dari setiap fitur pribadi yang melekat di karyawan yang membuat karyawan tidak memadai untuk pekerjaan itu. Selain itu, alasan untuk prognosis negatif, berdampak pada kinerja pembentukan dan kurangnya kemungkinan untuk melanjutkan kerja adalah kondisi yang diperlukan. Terakhir, majikan dan kepentingan karyawan harus ditimbang terhadap satu sama lain dan ini telah mengakibatkan mendukung termination. Contoh dapat penyakit jangka panjang atau penyakit pendek sering. Sebagai pemberhentian hanya sarana terakhir, itu harus diukur dari sudut pandang seorang employer bertanggung jawab dan masuk akal.

Perilaku terkait pemecatan harus didasarkan pada pelanggaran karyawan dari kewajiban kontrak, prognosis negatif, dampak negatif pada hubungan kerja dan kurangnya kemungkinan untuk melanjutkan pekerjaan. Sekali lagi, latihan menyeimbangkan antara kepentingan bertentangan harus menghasilkan mendukung penghentian. Selain itu, mengikuti prinsip proporsionalitas, terminasi harus didahului dengan peringatan (*Abmahnung*) dikeluarkan dalam waktu dua minggu setelah kesalahan, simpan dalam kasus di mana itu akan cocok dalam meningkatkan perilaku karyawan dan / atau tertahankan untuk majikan (yaitu di kasus pelanggaran kepercayaan, tindak pidana yang dilakukan terhadap majikan). Umumnya, peringatan akan lebih diperlukan jika kinerja karyawan yang dipertaruhkan daripada jika telah terjadi pelanggaran trust.

Kebutuhan operasional yang mendesak dapat berasal dari penutupan turun dari pembentukan, economisation dan rasionalisasi dan hanya sebagian tunduk pada pengawasan peradilan, misalnya untuk kesewenang-wenangan. Kewirausahaan keputusan itu sendiri tidak dapat dipertimbangkan oleh pengadilan. Dengan demikian, judicial review akan fokus pada kriteria urgensi dan pertanyaan apakah telah terjadi kerugian / penghapusan pekerjaan yang telah diberikan pekerjaan usang .

Selain itu, majikan harus melakukan pilihan sosial dari karyawan yang relevan atas dasar masa kerja, usia, kewajiban dukungan keluarga karyawan dan cacat berat, Pasal 1 (3) PADA. Melalui persyaratan ini dimaksudkan untuk melindungi karyawan yang cenderung mencari pekerjaan baru atau memiliki kewajiban sosial untuk memenuhi. Karyawan yang kerja lebih lanjut sangat penting untuk fungsi pembentukan (*Funktionstraeger*) tidak harus dipertimbangkan dalam perjalanan process³⁴ seleksi ini. Mengenai kemungkinan ketidakpatuhan dengan persyaratan dalam Pasal 1 (3) PADA, itu adalah karyawan yang membawa beban pembuktian. Tidak ada pembenaran sosial adalah mungkin dalam kasus Pasal 1 (2) Ketentuan 2 dan 3 PADA.

Pemecatan yang Luar Biasa menurut Pasal 626 CC

Pemecatan yang luar biasa akan berlangsung dalam keadaan sebesar sebuah "alasan penting" yang membenarkan Ringkasan terminasi, Pasal 626 (2) CC. Alasan tersebut akan dianggap sebagai hanya karena jika majikan

tidak dapat cukup diharapkan untuk melanjutkan hubungan kontrak sampai akhir yang ditunjuk atau akhir periode reguler pemberitahuan.

Mengatakan tidak dapat diterima dinilai obyektif dalam terang semua keadaan dan harus menyeimbangkan kepentingan kedua pihak yang terlibat, Pasal 626 (1) CC. Ini melibatkan uji dua langkah:

- a. Apakah alasan yang abstrak yang tepat sebagai pembenaran terminasi yang luar biasa dan;
- b. Apakah konkret cukup sebagai pembenaran pemutusan luar biasa dalam kasus tertentu pemberhentian yang luar biasa akan dibenarkan dalam kasus pelanggaran berat kontrak, misalnya penolakan untuk melakukan pekerjaan, tindak pidana dan pelanggaran terus-menerus dari peraturan kerja. Meskipun setiap kasus harus secara individual memutuskan, ada kasus hukum yang luas di matter tersebut.

Namun, meskipun judul "pemutusan tanpa pemberitahuan" ketentuan ini, Pasal 626 CC, penghentian yang luar biasa dapat dikenakan periode pemberitahuan berdasarkan faktor-faktor sosial (*soziale Auslauffrist*). Dalam kasus apapun, majikan harus menjelaskan bahwa ia ingin mengakhiri hubungan kerja dengan alasan yang luar biasa, yaitu tanpa kepatuhan terhadap Pasal Pasal 621, 622 CC. Sebuah pemberhentian yang luar biasa mungkin namun ditafsirkan kembali sebagai pemberhentian biasa menurut Pasal 140 CC jika kehendak hipotetis mencakup reinterpretation tersebut.

Sementara perlindungan terhadap pemecatan luar biasa adalah independen dari PADA sejauh alasan substantif untuk pemberhentian yang bersangkutan, Pasal 4, 7 PADA tetap berlaku. Ini berarti bahwa tidak adanya tantangan untuk pemberhentian dalam batas waktu yang ditentukan dari tiga minggu (Praeklusionsfrist) hasil dalam anggapan hukum tak terbantahkan bahwa pemecatan itu halal. Aturan khusus berlaku untuk orang cacat, wanita hamil dan leave orangtua, anggota karya council⁴²] dan selama wajib militer atau layanan sipil.

Pemecatan secara Umum

Terlepas dari peraturan ini, yaitu di luar ruang lingkup PADA ini aplikasi, dan jika pemberhentian tidak berdasarkan Pasal 626 CC, pemecatan hanya akan dianggap tidak sah menurut Pasal 138, 242 CC untuk kesewenang-wenangan atau alasan tidak masuk akal pemecatan, misalnya pelanggaran Art. 3 (3) GC. Sementara sosial tertentu aspek harus diperhitungkan oleh majikan, ini tidak harus mengarah pada penerapan standar yang sama seperti yang berlaku di bawah PADA.

Pemberitahuan dan Perlindungan Sebelum Prosedural

Pemutusan hubungan kerja melalui sebuah pemberhentian biasa (dengan pemberitahuan) atau pemberhentian yang luar biasa (tidak harus, tapi kebanyakan tanpa pemberitahuan) harus dibuat secara tertulis untuk menjadi efektif (Pasal 623 CC).

Pemberhentian Biasa

Terminasi biasa akan menjadi efektif setelah periode pemberitahuan minimal empat minggu elapsing pada tanggal lima belas atau akhir bulan kalender, Pasal 622 CC. Jika layanan terus menerus dalam masa kerja mencapai lebih dari dua tahun dan karyawan berusia lebih dari 25 tahun, periode pemberitahuan tumbuh secara proporsional dengan masa kerja: periode hukum yang meningkat sebesar satu bulan pada penyelesaian 5, 8, 10, tahun ke-12 dan ke-15 kerja, dengan pemberitahuan maksimum menjadi pemberitahuan tujuh bulan setelah 20 tahun pelayanan, Pasal 622 (2) CC. Sebuah kesepakatan bersama dapat memperpanjang atau memperpendek periode hukum pemberitahuan untuk karyawan, Pasal 622 (4) CC. perjanjian kontrak individu dapat memperpanjang periode hukum pemberitahuan. Namun, periode pemberitahuan untuk diamati oleh seorang karyawan tidak boleh lebih dari satu yang harus diamati oleh majikan, Pasal 622 (5), (6) CC.

Pemberhentian Luar Biasa

Sementara terminasi yang luar biasa bisa menjadi efektif tanpa periode pemberitahuan, itu juga dapat dikeluarkan dengan periode pemberitahuan. Dalam kasus apapun, bagaimanapun, pemberitahuan harus diberikan dalam waktu dua minggu setelah memiliki pengetahuan yang diperoleh dari lapangan sehingga menimbulkan penghentian, Pasal 626 (2) CC. Sebagai pengecualian, selama masa percobaan, yang tidak boleh lebih

dari 6 bulan, pekerjaan dapat dihentikan setiap saat dengan memberikan dua minggu pemberitahuan, Pasal 622 (3) CC.

Mendengar Dewan Karya

Di mana ada dewan bekerja, prosedur khusus harus diikuti sesuai dengan Pasal 102 Pekerjaan Konstitusi Undang-Undang, yaitu majikan harus menginformasikan dewan bekerja dengan alasan pemutusan P45 dan sifat terminasi (biasa atau luar biasa) dimaksudkan. Sebuah pemecatan dikeluarkan tanpa konsultasi tersebut tidak valid.

Karya-karya dewan dapat mengajukan keberatan atas pemecatan dalam batas waktu yang ditentukan, Pasal 102 (2) Bekerja Konstitusi Undang-Undang 46. Namun, baik efektivitas pengakhiran atau validitasnya tergantung pada persetujuan Dewan. Namun demikian, keberatan Dewan dapat menimbulkan hak-hak tertentu jika karyawan menantang pemberhentian sebelum Mahkamah sebuah, Pasal 102 (5) Bekerja Konstitusi Act47

Pesangon

Hak untuk pesangon dapat timbul dari perjanjian pesangon yang menyertai yang disepakati bersama pemutusan kontrak, sebagai konsekuensi dari pemutusan biasa karena kebutuhan operasional yang mendesak (Pasal 1a PADA), atau dalam konteks putusan pengadilan yang mengakibatkan pembubaran hubungan kerja karena intolerability kelanjutan (Pasal 9, 10 PADA).

Pesangon Menurut Pasal 1a PADA harus dibayar jika karyawan berpantang memulai prosedur hukum. Hal ini karena setelah 3-minggu periode waktu halangan dari Pasal 4 PADA telah berakhir 48. Jumlah pembayaran kepada 0,5 gaji bulanan per tahun kerja. Di bawah Pasal Pasal 9, 10 PADA, pengadilan dapat mandat pembayaran pesangon jika penghentian telah valid namun kelanjutan dari kerja adalah tetap tertahankan untuk salah satu pihak yang terlibat. Dalam hal ini, hubungan kerja dapat dibubarkan jika ada aplikasi yang sesuai dengan salah satu pihak. pesangon umumnya berjumlah 12 bulan gaji, Pasal 10 (1) PADA. pembayaran yang lebih tinggi harus diberikan tergantung pada usia dan masa kerja karyawan, Pasal 10 (2) PADA.

Jalan untuk Ganti Rugi

Jika PADA berlaku dan seorang karyawan ingin kontes pemecatan atas dasar kurangnya justifikasi sosial, atau kurangnya alasan penting dalam kasus pemutusan luar biasa, tindakan hukum harus dibawa ke pengadilan tenaga kerja lokal yang kompeten (Arbeitsgericht) dalam waktu tiga minggu setelah diterimanya pemberitahuan tertulis, PasalPasal 4, 7 PADA 49. tindakan tersebut harus mencari deklarasi 50 bahwa kontrak kerja belum dihentikan, 4 PADA 51. Setelah berakhirnya masa halangan tiga minggu, pemecatan akan ditarik kembali dianggap sah dan tak tertandingi 52 kecuali tindakan hukum akan sangat diterima sesuai dengan Pasal 5 PADA. Di mana pemutusan berada di luar lingkup PADA tersebut, aplikasi dapat berhasil diajukan paling lambat dalam waktu tiga minggu setelah

diterimanya pemberitahuan. namun mungkin waktu-dilarang menurut ketentuan umum, Pasal-Pasal 195 et seqq. CC atau aturan perlindungan oleh ketidakrajinan, Pasal 242 CC54.

Terinspirasi oleh kebijakan setidaknya berdampak mungkin pada hubungan kerja, Pengadilan pertama akan berusaha untuk penyelesaian damai kasus ini dan mulai dengan pendengaran damai, Pasal (1) Tenaga Kerja Court Act. Jika konsensus tidak dapat dicapai melalui sidang damai, litigasi akan mengikuti segera sesudahnya, Pasal (4) Buruh Court Act. Proses untuk perlindungan terhadap pemutusan yang harus diprioritaskan, Pasal 61a Pengadilan Perburuhan Act, misalnya dengar pendapat damai seharusnya berlangsung dalam waktu dua minggu setelah aplikasi telah diajukan. Juga termotivasi oleh perlindungan karyawan, biaya untuk proses persalinan relatif rendah agar tidak mewakili halangan untuk perlindungan hukum karyawan, Pasal 42 (4) Biaya *Court Act* (*Gerichtskostengesetz*).

Pengadilan Perburuhan terdiri dari satu hakim ketua dan dua hakim awam kehormatan dengan kekuatan hukum yang setara. Para hakim awam dicalonkan satu setengah masing di antara orang-orang yang diusulkan oleh serikat pekerja dan organisasi pengusaha masing-masing, Pasal-Pasal 6, 16, 20 Buruh Aksi Pengadilan

Pengadilan banding dipegang di Pengadilan Perburuhan Negara, Pasal-Pasal 33 et seqq. Buruh *Court Act* dengan daya tarik akhir ke Pengadilan Federal Labour terdiri dari tiga hakim (satu presiding, dua

asesor) dan dua hakim awam kehormatan, Pasal-pasal 40 et seqq. Buruh Court Act dalam hubungannya dengan Pasal 1 Buruh Court Act.

Jika pengadilan menemukan pemecatan tidak sah karena kurangnya justifikasi sosial / alasan penting, itu akan menyatakan pemecatan telah valid dari awal. Jika aplikasi deklaratif telah diajukan sesuai, juga dapat menyatakan kelanjutan dari hubungan kerja. Sementara kasus ini tertunda, dan atas permintaan yang diajukan oleh karyawan, itu lebih jauh lagi dapat mengenali hak untuk hak untuk kelanjutan kerja (*Weiterbeschäftigungsanspruch*) sampai masalah ini telah memutuskan - baik menurut Pasal 102 (5) Bekerja Konstitusi Undang-Undang, jika karya dewan telah menentang pemecatan pada waktunya dan karyawan telah mengajukan keluhan di bawah PADA, atau dalam kasus pemecatan ini jelas tidak sah, atau setelah pemecatan telah dinyatakan tidak sah oleh pengadilan contoh pertama.

Dasar hukum untuk kelanjutan kerja berasal dari Pasal-Pasal 611, 613 CC dalam hubungannya dengan Pasal 242 CC dan Seni. 1, 2 GC melindungi hak-hak individu karyawan.

Selain itu, jika permohonan pembubaran telah diajukan, Mahkamah juga membubarkan hubungan kerja dan mandat pembayaran pesangon.

C. Rekonstruksi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terkena PHK yang Berbasis Nilai Keadilan

1. Rekonstruksi Nilai

Berbicara tentang nilai maka perlu membahas aksiologi. Aksiologi, berasal dari bahasa Yunani *Axios* yang berarti nilai, yakni sesuatu yang diinginkan, disukai atau yang baik; bidang yang menyelidiki hakekat nilai, kriteria, dan kedudukan metafisika suatu nilai. Aksiologi merupakan cabang ilmu filsafat yang membahas tentang nilai. Aksiologi meliputi nilai-nilai (*value*) yang bersifat normatif dalam pemberian makna terhadap kebenaran atau kenyataan sebagaimana dijumpai dalam kehidupan manusia yang menjelajah berbagai kawasan, seperti kawasan sosial, kawasan simbolik atau fisik material.

Aksiologi yang berbicara mengenai nilai-nilai yang hendak dicapai dan menggunakan nilai-nilai tersebut, yang meliputi nilai-nilai etika, estetika, dan agnostik. Perkembangan ilmu pengetahuan tersebut berarti juga berpengaruh bagi ilmu hukum sebagai disiplin ilmu, yang oleh beberapa ahli hukum, disebut sebagai *Sui Generis*, yang memiliki karakter keilmuan tersendiri. Pemahaman akan letak spesifikasinya ilmu hukum sebagai hukum yang mandiri ini kemudian memunculkan paradigma-paradigma, yang tentu saja membutuhkan kesepakatan para ilmuwan di bidangnya untuk menerima sebagai paradigma baru. Berbicara mengenai paradigma, maka tidak dapat melepaskan diri dari kontribusi Thomas S.

Kuhn, dalam *the structure of Scientific Revolution*, memperkenalkan paradigma (*paradigm*). Menurut Kuhn, paradigma ilmiah adalah konstelasi hasil-hasil kajian yang terdiri atas konsep-konsep, nilai-nilai teknik-teknik, dan lain-lainnya, yang digunakan secara bersama-sama oleh komunitas ilmiah dan mereka gunakan untuk menentukan keabsahan problem-problem dan solusi-solusinya.¹¹⁵

Dari pengertian tersebut sebenarnya hendak menunjukkan adanya suatu struktur tertentu yang berfungsi sebagai koridor bagi pencarian dan kajian ilmu pengetahuan itu sendiri, yang meliputi adanya konsep-konsep, nilai-nilai, serta teknik-teknik tertentu Paradigma Thomas S. Kuhn tersebut kemudian diperluas oleh Capra dengan mendefinisikan paradigma sosial sebagai suatu visi realitas yang menjadi landasan bagaimana komunitas itu mengatur dirinya. Dengan demikian secara singkat yang dimaksud dengan paradigma adalah cara berfikir atau cara memahami sesuatu yang dianut oleh sekelompok masyarakat (*world view*).

Aksiologi hukum, terutama menyelidiki dan mengembangkan makna nilai dan nilai tersebut sebagai integral fenomena budaya: aksiologi meneliti sumber, jenis, tingkatan atau hirarkhi nilai, validitas dan hakekat nilai. Bidang ini meliputi: sosio-budaya, budaya, filsafat hidup bangsa dan filsafat negara: nilai-nilai sosial politik dan ekonomi, iptek, etika, dan estetika, bahkan nilai ketuhanan dan agama yang membentuk kesadaran

¹¹⁵ A. Mukthie Fadjar, 2007, *Filsafat Pengetahuan*, Bahan Kuliah Program Doktor Fak. Hukum Univ. Brawijaya, hlm. 23

moral dan kepribadian manusia atau peradaban bagi suatu bangsa, zaman. Didalamnya berkembang kesadaran manusia akan nilai keadilan, kebenaran, kebebasan, ketaatan dan persamaan. Secara sosiologis, sosio-psikologis dan sosio-kultural manusia dalam fenomena kehidupan berkembang sebagai kesatuan antara subyek manusia dengan ekosistem yang puncaknya membentuk manusia budaya dan sistem budaya baik lokal, maupun nasional kenegaraan, dan universal.¹¹⁶

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4). Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. (Pasal 1 angka 6c). Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 7a); dan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 9).

116 M. Noor Syam. *Penjabaran Filsafat Pancasila Dalam Filsafat Hukum*. Lab. Pancasila Universitas Negeri Malang, Malang, 2000, hlm.74

Maka secara aksiologis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/buruh merupakan nilai, dimana secara normatif diarahkan untuk memberikan perlindungan terhadap yang lemah untuk mendapatkan keadilan dan kepastian sekaligus untuk meningkatkan taraf hidup yang lebih baik untuk tenaga kerja/buruh itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Selain itu perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/buruh diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran baik secara teoritik maupun praktis bagi pengembangan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan. Dengan sumbangan pemikiran yang baik secara praktis maupun secara teoritis dimaksudkan dapat memberikan solusi terbaik terhadap permasalahan pemutusan hubungan kerja pada pekerja.

2. Rekonstruksi Hukum

Menurut penulis, alasan PHK oleh pengusaha adalah disebabkan oleh 3 (tiga) macam, yaitu :

- a. PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan ringan;
- b. PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat; dan
- c. PHK karena pekerja/buruh setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan akibat proses perkara pidana, bukan pengaduan pengusaha ataupun pihak lain.

Selanjutnya, bagaimana menentukan seorang pekerja/buruh itu telah melakukan kesalahan ringan atau berat sehingga dapat di-PHK oleh pengusaha sementara itu, ketentuan Pasal 158 Undang-undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang kesalahan berat, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi RI Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004.

Apakah demikian sulit pengusaha melakukan PHK terhadap karyawan? Tentu tidak, karena hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan hubungan keperdataan. Oleh karenanya, sangat dimungkinkan pengaturan tentang PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan ringan atau berat dimasukkan dalam klausul perjanjian kerja dan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagai alternatif upaya untuk mengisi kekosongan hukum dalam proses PHK oleh pengusaha.

Berdasarkan pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa PHK oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi, mem-PHK pekerja/buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha. Kesemuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat sebagaimana telah diatur dalam klausul perjanjian kerja dan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja/buruh (Pasal 153 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003) karena berbagai alasan pekerja/buruh :

- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melebihi dua belas bulan secara terus-menerus;
- b. Memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturam perundang-undangan yang berlaku;
- c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Menikah;
- e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Mendirikan, menjadi anggota, dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan

- j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Jika pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut, PHK-nya adalah batal demi hukum (Pasal 170 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). **Di samping** itu, berkenaan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa :

“Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khusus Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat” ... bukan atas pengaduan pengusaha”, Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat ..., Pasal 158 ayat (1) ...” Pasal 171 sepanjang mengenai anak kalimat” ...Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat”..., Pasal 137 dan 138 ayat (1)...” tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.”

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/Men/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD Republik Indonesia Tahun 1945, maka pasal-pasal di atas tersebut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian perselisihan

hubungan industrial. Selanjutnya, diatur bahwa untuk PHK oleh pengusaha karena alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 , hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Oleh sebab itu, apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses peradilan pidana terlebih dahulu dengan cara mengadukan pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat kepada aparat berwajib. Dalam hal ini otomatis pengusaha dan pekerja/buruh harus menempuh proses hukum yang panjang dan memerlukan pengorbanan, baik waktu, tenaga, maupun biaya yang tidak sedikit. Untuk menyikapi PHK seperti ini akhirnya kembali kepada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang bersangkutan, bagaimana mensiasatinya dengan baik sehingga perselisihan PHK dapat selesai dengan praktis dan cepat.

Menurut hemat peneliti, bagaimanapun antara pengusaha dan pekerja/buruh menempuh jalur pidana baru kemudian ke pengadilan hubungan industrial, tentu membutuhkan proses yang melelahkan dan sangat menyita waktu. Dalam kasus tertentu yang masih dalam batas toleransi bagi pengusaha lebih baik konsentrasi pada urusan perusahaanya, sebaliknya juga bagi pekerja/buruh lebih baik cepat selesai urusan PHK-nya dan dapat segera mencari pekerjaan baru di tempat lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka rekonstruksi nilai perlindungan hukum bagi tenaga kerja terkena PHK di perusahaan *go-public* adalah untuk mewujudkan perlindungan tenaga kerja terhindar dari PHK, proses penyelesaian PHK bagi tenaga kerja yang cepat, adil, dan pekerja mampu mendapatkan pekerjaan baru.

Adapun rekonstruksi hukum yang perlu dilakukan sehubungan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkena PHK berbasis nilai keadilan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.7

Rekonstruksi Hukum Perlindungan bagi Tenaga Kerja terPHK

No	Sebelum Rekonstruksi	Kelemahan-kelemahan	Sesudah Rekonstruksi
1	Pasal 182 UU No.2 Tahun 2004 Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.	Waktu pengajuan gugatan oleh pekerja yang terlalu lama tidak efektif karena membuang waktu dan tenaga bagi pengusaha maupun pekerja	Pasal 182 UU No. 2 Tahun 2004 Gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 3 (tiga) bulan sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.
2	Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengupayakan agar jangan	Kata jangan tidak efektif	Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan

	terjadi pemutusan hubungan kerja		pemerintah dengan segala upaya harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja
3	Pasal 153 UU No.13 Tahun 2003 1.b Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;	Kata memenuhi kewajiban terhadap negara ini tidak efektif karena tidak dapat menjelaskan keadaan yang sebenarnya tentang kewajiban apakah itu.	Pasal 153 UU No.13 Tahun 2003 1.b Pekerja/buruh berhalangan bekerja karena menjalankan tugas dari negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4	Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 1.a melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/ atau uang milik perusahaan	Besar kecilnya barang dan atau uang perusahaan yang diambil tidak disebutkan batas minimalnya	Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 1.a melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/ atau uang milik perusahaan senilai minimal Rp 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah)
5	Pasal 159 UU No.13 Tahun 2003 Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian	Tidak disebutkan jangka waktu dari kejadian PHK sampai pengajuan gugatan	Pasal 159 UU No.13 Tahun 2003 Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal

	hubungan industrial		158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial dengan waktu paling lama 3 (tiga) bulan sejak tanggal pemutusan hubungan kerja.
6	Pasal 171 UU No.13 Tahun 2003 Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan penyelesaian hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam pasal 159, Pasal 160 ayat (3), dan pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya.	Waktu pengajuan gugatan oleh pekerja yang terlalu lama tidak efektif karena membuang waktu dan tenaga bagi pengusaha maupun pekerja	Pasal 171 UU No.13 Tahun 2003 Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan penyelesaian hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam pasal 159, Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam waktu paling lama 3 (tiga) bulan sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya.

Penjelasan tabel rekonstruksi hukum sehubungan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkena PHK berbasis nilai keadilan adalah bahwa Pasal 182 UU No.2 Tahun 2004 dan Pasal 171 UU No.13 Tahun 2003 tentang waktu pengajuan gugatan dengan waktu satu tahun sejak pemutusan hubungan kerja menjadi lebih singkat yaitu 3 (tiga) bulan dapat dijelaskan dengan contoh sebagai berikut :

Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 182 UU No. 2 Tahun 2004 secara limitatif mengatur batas waktu mengajukan gugatan PHK tidak lebih dari waktu 1 (satu) tahun. Apabila ketentuan ini dipahami secara sempit akan muncul kesimpulan yang mengatakan PHK karena alasan apapun bisa daluwarsa apabila diajukan lewat dari satu tahun setelah surat PHK diterima pekerja. Sebelum Mahkamah konstitusi (MK) melalui putusan No : 012/PUU-I/2003 membatalkan beberapa pasal-pasal yang terdapat dalam UU No. 13 tahun 2003, semua alasan PHK bisa terancam daluwarsa. Putusan MK mengabulkan judicial review dari sejumlah serikat pekerja mengakibatkan beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan tidak mengikat. Konsekuensinya, daluwarsa gugatan PHK hanya dapat dilakukan terhadap dua hal. Pertama, PHK karena alasan mengundurkan diri (Pasal 162 UU No. 13 tahun 2003). Kedua, PHK yang timbul karena menjalani proses pidana lebih dari 6 bulan (Pasal 161 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003). Untuk tiba pada kesimpulan ini kita dapat menelusuri penjelasan bahwa Pasal 82 UU No. 2 tahun 2004 dan Pasal 171 UU No. 13 tahun 2003 merupakan ketentuan yang tidak berdiri sendiri. Pasal 82 merujuk pada

Pasal 158, Pasal 159, dan Pasal 171 UU No. 13 tahun 2003, sedangkan Pasal 171 menunjuk pada Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 UU No. 13 tahun 2003. Pasal-pasal terkait dengan Pasal 82 dan Pasal 171 yang tidak dibatalkan oleh MK hanya Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 UU No. 13 tahun 2003. Dengan demikian, PHK karena alasan di luar Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 UU No. 13 tahun 2003 tidak dapat dikualifikasi daluwarsa. Penegasan lain dari uraian di atas memastikan bahwa Pasal 82 UU No. 2 tahun 2004 dan Pasal 171 UU No. 13 tahun 2003 tetap berlaku sebagai hukum positif tentang daluwarsa PHK. Oleh karena itu agar jangka waktu tidak terlalu lama dan pekerja maupun pengusaha segera dapat menghadapi dan menyelesaikan masalahnya maka waktu pengajuan yang lebih cepat sebaiknya dilakukan, dan menurut peneliti waktu 3 (tiga) adalah waktu yang cukup untuk mengumpulkan saksi dan alat-alat bukti untuk penyelesaian masalah. Karena apabila waktu pengajuan gugatan lebih dari tiga bulan dari waktu PHK, dimungkinkan hilangnya barang (alat) bukti atau saksi yang bisa saja telah berubah seiring dengan berlalunya waktu, belum lagi masalah pemanggilan kepada pihak tergugat maupun penggugat di pengadilan hubungan industrial yang dapat mengakibatkan semakin lama proses penyelesaian masalah antara pekerja dengan pengusaha.

Penjelasan tentang yang rekonstruksi hukum Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 tentang “melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/ atau uang milik perusahaan’ yang tanpa disertai batas minimal maka perlu diberikan batas minimal nilai nominal kejahatan seperti tindak

pidana penipuan, penipuan atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan yang dilakukan oleh pekerja.

Batas minimal nilai nominal yang diusulkan peneliti yaitu Rp 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah) adalah berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2012 tentang Penyesuaian Batasan Tindak Pidana Ringan dan Jumlah Denda dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) telah merubah batasan dalam perkara-perkara Tindak Pidana Ringan yang semula dibatasi minimal Rp 250,- (dua ratus lima puluh rupiah) menjadi Rp 2.500.000 (dua juta lima ratus ribu rupiah). Batasan sebesar Rp 250,- merupakan batasan yang disusun berdasarkan kondisi perekonomian Tahun 1960-an yang tentunya bila dikonversi dengan kondisi perekonomian Tahun 2016 seperti sekarang ini sudah tidak relevan lagi. Ini terlihat dalam Pasal 1 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2012, yaitu¹¹⁷ kata-kata “dua ratus lima puluh rupiah” dalam Pasal 364, 373, 379, 384, 407 dan Pasal 482 KUHP dibaca menjadi RP. 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah). Sedangkan terhadap Pasal 2 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2012 tersebut diterangkan bahwa¹¹⁸ :

1. Dalam menerima pelimpahan perkara pencurian, penipuan, penggelapan, penadahan dari Penuntut Umum, Ketua Pengadilan wajib

117 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2012 tentang Penyesuaian Batasan Tindak Pidana Ringan dan Jumlah denda dalam KUHP

118 *Ibid*

memperhatikan nilai barang atau uang yang menjadi obyek perkara dan memperhatikan Pasal 1 diatas

2. Apabila nilai barang atau uang tersebut bernilai tidak lebih dari Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah) Ketua Pengadilan segera menetapkan Hakim Tunggal untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara tersebut dengan Acara Pemeriksaan Cepat yang diatur dalam Pasal 205-210 KUHAP.
3. Apabila terhadap terdakwa sebelumnya dikenakan penahanan, Ketua Pengadilan tidak menetapkan penahanan ataupun perpanjangan penahanan.

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa simpulan sebagai jawaban atas tiga permasalahan penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* di Provinsi Jawa Tengah saat ini belum sesuai dengan nilai keadilan adalah disebabkan :
 - a. Pengusaha sebagai pihak yang secara alamiah membuat suatu keputusan atau kebijakan yang berkaitan dengan penempatan dan pendayagunaan pekerja/buruh mempunyai posisi tawar yang lebih kuat/tinggi daripada pekerja/buruh yang lebih lemah.
 - b. Adanya diskriminasi dari pihak pemerintah baik karena adanya perbedaan perlakuan ataupun karena perbedaan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang disebabkan karena perbedaan penafsiran oleh masing-masing pihak yang berselisih.
2. Kelemahan-kelemahan yang timbul pada pelaksanaan perlindungan hukum terjadinya terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* di Provinsi Jawa Tengah saat ini adalah :
 - a. Pekerja/buruh tidak mau menerima masukan dari mediator

yang memberi masukan sudah sesuai dengan Undang-undang.

- b. Dari pihak perusahaan/pengusaha, faktor domisili pengusaha itu sendiri banyak yang domisilinya di luar kota atau di luar negeri sehingga sulit meluangkan waktunya, walaupun ada kewenangan yang diberikan kepada bagian personalia kewenangan yang terbatas sehingga harus bolak-balik menunggu keputusan dari pengusaha/atasannya.
- c. Kendala juga berasal dari perusahaan yang mengutus pejabat yang berwenang atas nama perusahaan/pengusaha dalam penyelesaian perselisihannya dengan pekerja tetapi dalam sidang mediasi tidak diberi sepenuhnya untuk mengambil keputusan dalam sidang mediasi, dimana pihak dari perusahaan yang hadir tidak dapat dimintai keputusan apakah menerima kesepakatan untuk perjanjian bersama atau menolaknya. Karena harus terlebih dahulu menanyakan kepada pemimpin perusahaan.
- d. Masing-masing pihak sulit untuk diajak kompromi karena tetap berpegang teguh pada standar masing-masing sehingga mediator sendiri mengalami kesulitan dalam menengahi atau sulit untuk mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Hal inilah tak jarang menyebabkan kesepakatan ditolak sehingga mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang pada dasarnya mediator bertujuan semua perselisihan dapat diselesaikan

melalui mediasi dan kesepakatannya dituangkan dalam perjanjian bersama.

3. Rekonstruksi terhadap perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK pada perusahaan *go public* yang berbasis nilai keadilan adalah pada :

- 1) Rekonstruksi Nilai

Rekonstruksi nilai perlindungan hukum bagi tenaga kerja terkena PHK di perusahaan *go-public* adalah untuk mewujudkan perlindungan tenaga kerja terhindar dari PHK, proses penyelesaian PHK bagi tenaga kerja yang cepat, adil, dan pekerja mampu mendapatkan pekerjaan baru.

- 2) Rekonstruksi Hukum

- b. Pasal 182 UU No.2 Tahun 2004 Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam **tenggang waktu 1 (satu) tahun** sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha menjadi dalam **tenggang waktu 3 (tiga) bulan**.
- c. Pasal Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 kata “jangan” diganti “tidak” sehingga bunyi pasal menjadi “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan

hubungan kerja”

- d. Pasal 153 UU No.13 Tahun 2003 (1b). Kata “berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban negara” diganti “berhalangan bekerja karena menjalankan tugas negara” sehingga bunyi pasal menjadi “Pekerja/buruh berhalangan bekerja karena menjalankan tugas dari negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”
- e. Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 ayat (1a) perlu disebutkan nilai minimal sehingga bunyi pasal “melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/ atau uang milik perusahaan senilai minimal Rp 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah)”
- f. Pasal 159 UU No. 13 Tahun 2003 ditambahkan waktunya sehingga bunyi pasal menjadi “Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial dengan waktu paling lama 3 (tiga) bulan sejak tanggal pemutusan hubungan kerja”.
- g. Pasal 171 UU No.13 Tahun 2003 tentang waktu pengajuan gugatan dipercepat sehingga bunyi pasal menjadi “Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan penyelesaian hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam pasal 159, Pasal 160 ayat (3), dan pasal 162, dan

pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam waktu paling lama 3 (tiga) bulan sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”.

B. Implikasi Kajian Disertasi

1. Implikasi Teoritis

Pada prakteknya, pemahaman keadilan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/buruh yang terkena PHK masih banyak diperdebatkan. Banyak pihak menilai pemerintah maupun lembaga pengadilan kurang adil, karena terlalu sarat dengan prosedural, formalistis, kaku dan belum terwujud sasaran atau tujuan yang diharapkan oleh semua pihak.

2. Implikasi Praktis

Perselisihan masalah PHK dapat diselesaikan dengan praktis dan cepat karena antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak menempuh jalur pengadilan hubungan industrial, untuk efisiensi waktu. Dalam kasus tertentu yang masih dalam batas toleransi bagi pengusaha lebih baik konsentrasi pada urusan perusahaannya, begitupun sebaliknya juga bagi pekerja/buruh lebih baik cepat selesai urusan PHK-nya dan dapat segera mencari pekerjaan baru di tempat lain.

C. Saran-saran

1. Untuk lebih berfungsinya lembaga pengadilan hubungan industrial dalam melayani para pencari keadilan perlu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia kepada para pelaksananya dalam proses perselisihan, baik pada pihak mediator, konsiliator, arbiter, maupun hakim Ad-hoc, yang berada di Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Proses pelaksanaan yang sangat menyita waktu mulai dari upaya penyelesaian di luar pengadilan ternyata memiliki keterkaitan dengan mekanisme penyelesaian melalui pengadilan. Oleh karena itu upaya penyelesaian perselisihan di luar pengadilan sebaiknya lebih diutamakan agar masalah lebih cepat terselesaikan sesuai dengan nilai keadilan.
3. Pemerintah dan DPR sebaiknya mengubah Pasal 82 UU No.2 Tahun 2004 tentang jangka waktu pengajuan gugatan sejak terjadinya PHK, Pasal 151 tentang upaya pencegahan PHK, Pasal 153 tentang larangan adanya alasan PHK, , Pasal 158 tentang melakukan keputusan PHK dari pengusaha apabila pekerja kesalahan berat, Pasal 159 tentang mengajukan gugatan pekerja ke lembaga penyelesaian hubungan industrial, dan Pasal 171 UU No.3 Tahun 2003 tentang jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Cetakan ke-4 Edisi Revisi*. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.

Abintoro Prakoso. *Penemuan Hukum Sistem, Metode, Aliran dan Prosedur dalam Menemukan Hukum*. Laksbang Presindo, Yogyakarta, 2015.

Aloysius Uwiyono., Siti Hajati Husein, Widodo Suryandono, dan Melania Kiswandari. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.

A., Fitch, John. *Social-Responsibilities of Organized Labour*, Harper and Brother Publisher, New York, 1957.

A.M. Mujahidin. *Hukum Progresif: Jalan Keluar dari Keterpurukan Hukum di Indonesia*, *Majalah Hukum Varia Peradilan* Edisi No. 257 bulan April 2007.

B. Arief Sidharta. *Praktisi Hukum dan Perkembangan Hukum*, CitraAditya Bakti, Bandung, 2000.

Bambang Sunggono. *Metodologi Penelitian Hukum*, Cetakan Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1998.

_____. *Metodologi Penelitian Hukum Suatu Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

Bambang Waluyo. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996.

Berry, David. *Pokok-Pokok Pikiran dan Sosiologi*, Terjemahan Roulis Wirotomo, Cetakan Kelima, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.

B. Goldberg, Stephen. *Dispute Resolution Negotiation and Other Process*, Little Brown and Company, Boston, 1995.

Bruggink, J.J.H. *Refleksi Tentang Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995

B. Siswanto Sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.

Campbell Black, Henry. *Black's Law Dictionary*, Six Edition, West Publishing Co., St. Paul, Minn, 1991.

- Darji Darmodiharjo dan Sidharta. *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, cetakan kedua, Gramedia Pustaka, Jakarta, 1996.
- Derek Layder. *New Strategic In Social Policy*, Tj. Press (Padstow) Ltd., Cornwall, 1993.
- Erman Rajagukguk. *Arbitrase dalam Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama, Jakarta, 2000.
- John M. Echols, & Hassan Shadily. 1989. *Kamus Inggris – Indonesia*, Gramedia, Jakarta.
- Friedman, W. *Legal Theory*, Columbia University Press, New York, 1967.
- _____. *Teori dan Filsafat Hukum Telaah Kritis atas Teori-teori Hukum* (Susunan 1), PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1996.
- _____. *American Law an Introduction* (Hukum Amerika Sebuah Pengantar), Penerjemah Wishnu Basuki, Second Edition, PT. Tata Nusa, Jakarta, 2001.
- Garry Goodpaster. *Negosiasi dan Mediasi: Sebuah Pedoman Negosiasidan Penyelesaian Sengketa Melalui Negosiasi*, Elips Project, Jakarta, 1993.
- _____. *Arbitrase di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1993.
- _____. *Seri Dasar-dasar Hukum Ekonomi 2: Arbitrase di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1996.
- _____. *Seri Dasar Hukum Ekonomi 9: Panduan Negosiasi dan Mediasi*, Project ELIPS, Jakarta, 1999.
- Hadari Nawawi. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Cetakan Kedelapan, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1998..
- Husaini Usman dan Setiady, Poernomo. *Metodologi Penelitian Sosial*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1996.
- Lalu Husni. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*. Rajawali Pers, Jakarta, 2005.
- Lawrence M. Friedman, *Hukum Amerika: Sebuah Pengantar (American Law: An Introduction)*, 2001.
- Lili Rasjidi dan Putra, I.B. Wyasa. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung, 1993.
- _____. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Mandar Maju, Bandung, 2003.

- Lili Rasjidi dan Ira Rasjidi. *Dasar-Dasar Filsafat Dan Teori Hukum*, CitraAditya Bakti, Bandung, 2001.
- Muslan Abdurrahman. *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*. UMM Press, Malang, 2009.
- M. Solly Lubis. *Serba-Serbi Politik dan Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 1989.
- _____. *Filsafat Hukum dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 1994.
- Mahkamah Agung. *Naskah Akademis Mengenai: Court Dispute Resolution*, Puslitbang Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI, 2003.
- _____. *Mediasi dan Perdamaian, Proyek Pendidikan dan Pelatihan Tehnis Fungsional Hakim dan Non Hakim*, Jakarta, 2003.
- Mahmud Kusuma. *Menyelami Semangat Hukum Progresif- Terapi Paradigmatik Atas Lemahnya Penegakan Hukum Indonesia*, Antony Lib bekerjasama LSHP, Yogyakarta, 2009.
- Maria Alfons. *Implentasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-Produk Masyarakat Lokal Dalam Prespektif Hak kekayaan Intelektual*. Universitas Brawijaya, Malang, 2010.
- Margono, Suyud. *Alternative Dispute Resolution dan Arbitrase: Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- _____. *Alternative Dispute Resolution & Arbitrase: Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.
- Mas Achmad Sentosa & Awiati, Wiwik. "Negosiasi dan Mediasi", dalam *Mediasi dan Perdamaian*, Mahkamah Agung RI, Jakarta, 2004.
- Mochtar Kusumaatmajda, *Konsep-konsep Hukum dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung, 2002.
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- M. Yahya Harahap. *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi BidangPerdata*, Gramedia, Jakarta, 1988.
- _____. *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1997..
- Philippe Nonet & Philip Selznick, 1978, *Law and Society in Transition: Toward Responsive Law*, Harper Torch Book, New York, Rafael Edy Bosco (penerjemah), 2003, *Hukum Responsif, Pilihan di Masa Transisi*,

Perkumpulan untuk Pembaruan Hukum Berbasis Masyarakat dan Ekologis, Huma, Jakarta.

- Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Rangga Widjaja, R. Rosjidi. *Ilmu Perundang-undangan Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 1998.
- Rajagukguk, H.P. *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-Determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002.
- Roni Hanitijo Soemitro. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Semarang, 1988.
- _____. *Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik*, CV. Agung, Semarang, 1990.
- S. Nasution. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Soerjono Soekanto. *Beberapa Aspek Sosio Yuridis dan Masyarakat*, Alumni, Bandung, 1981.
- _____. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta.
- _____. 2002. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soerjono Soekanto dan Mamudji, Sri. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Suherman, Ade Maman. *Perbandingan Sistem Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Warsito, Herman. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Buku Panduan Mahasiswa, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1997.
- Widjaja, Gunawan. *Alternatif Penyelesaian Sengketa: Seri Hukum Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001.
- _____. .. *Seri Hukum Bisnis: Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Widjaja, H.A.W. *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2012 tentang Penyesuaian Batasan Tindak Pidana Ringan dan Jumlah denda dalam KUHP

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-92/MEN/2004.

C. Jurnal/ Artikel Ilmiah

Harahap, M. Yahya. 1995. "Mencari Sistem Alternatif Penyelesaian Sengketa", Varia Peradilan, No. 21, Jakarta.

Santoso, Mas Achmad. 1998. "Potensi Penerapan Alternative Dispute Resolution Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup", dalam Pustaka Peradilan, Jilid XVIII, Proyek Pembinaan Tehnis Justicial Mahkamah Agung-RI.

- Scholessberg, I, Stephen, dan Steven M. Fetter, “*US Labor law and The Future of Labor Management Cooperation*” (Chicago Illonis: The Labor Lawyer, 1987, Volume 3 No.1.
- Singar, Linda R. 2000. “Settling Dispute-Conflict Resolution in Bussiness, Families and The Legal System”, dalam *Jurnal Magister Hukum, Vol. 2, No. 4* Oktober, PPs-UII, Yogyakarta.
- Uwiyono, Aloysius. 2003. “Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Jurnal Hukum Bisnis*, Volume 22, Yayasan Pengembang Hukum Bisnis, Jakarta.
- Dedi Pahroji & Holyness N. Singadimedja, *Perbandingan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Negara Malaysia dan Negara Indonesia dalam Perlindungan Hukum dan Penegakan Hak Asasi Manusia*. Telah Dipublikasikan di Majalah Ilmiah Solusi Unsika ISSN 1412-86676 Vol. 11 No. 24 Ed. Sep – Nop. 2012.
- Kamelo, Tan. 2002. “Perkembangan Lembaga Jaminan Fidusia, Suatu Kajian Terhadap Pelaksanaan Jaminan Fidusia Dalam Putusan Pengadilan Tinggi Sumatera Utara”, Disertasi, Program Pascasarjana USU, Medan.
- Perdana, Surya. 2001 “Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)”, Tesis, Program Pascasarjana USU, Medan.
- Runtung. 2002. “Keberhasilan dan Kegagalan Penyelesaian Sengketa Alternatif (Studi Mengenai Masyarakat Karo di Kabanjahe dan Berastagi)”, Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Harahap, M. Yahya. 1995. “Mencari Sistem Peradilan yang Efektif dan Efisien”, *Makalah*, disampaikan pada Seminar Akbar 50 Tahun Pembinaan Hukum Sebagai Modal Dasar Pembangunan Hukum Nasional Dalam PJP II, Jakarta.
- Nasution, Bismar. 2003. “Metode Penelitian Hukum Normatif dan Perbandingan Hukum”, *Makalah*, disampaikan pada Dialog Interaktif tentang Penelitian Hukum dan Hasil Penulisan Penelitian Hukum pada Majalah Akreditasi, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan.
- . 2003. “Menuju Penyelesaian Sengketa Alternatif”, *Makalah*, disampaikan pada seminar Pemantapan Lembaga Penyelesaian Sengketa Alternatif Bidang Kelautan dan Perikanan, dilaksanakan di USU.
- Raharjo, Satjipto. 1999. “Masalah Kebhinekaan Sosial Budaya Dalam Reformasi Hukum Nasional Menuju Masyarakat Madanih”, *Makalah*, disampaikan pada Seminar Hukum Nasional ke- VII, Diselenggarakan Oleh BPHN-Depkeh RI di Jakarta.

Satjipto Rahardjo, *Mengejar Keteraturan Menemukan Ketidakteraturan (Teaching Order Finding Disorder)*, Pidato mengakhiri masa jabatan sebagai guru besar tetap pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 15 Desember 2000.

D. Internet

Amsterdam Business. 2015 Changes in Dutch Labour Law. www.ondernemersplein.nl/wetswijziging/hervorming-ontslagrecht (diunduh pada 22 April 2016)

Depnakertrans, 2013, *Kondisi Ketenagakerjaan Umum di Indonesia* (Agustus 2013), <http://www.pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id>. Diunduh 27 November 2014.

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4d7a30ce95bca/aturan-phk-alasan-efisiensi-dinilai-inkonstitusional> Diunduh 27 November 2014.

<http://requestartikel.com/pengertian-dan-pengaturan-pemutusan-hubungan-kerja-201104727.html>, diunduh pada tanggal 22 Februari 2016.

International Labour Organization (ILO) . *Termination of Employment Legislation Digest – Germany.* http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-0A000F0A_DF5C1E50/bst/hs.xsl/prj_5036_5045.htm (diunduh pada 22 April 2016).

Rivkin. 2014. *Singapore Employment Act.* www.rikvin.com/download/singapore-employment-act.pdf, diunduh pada tanggal 19 April 2016.

Tim Pusat Layanan karir Terpadu (PLKT) Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur, *Menyongsong ASEAN Economy 2015 : Memahami Karakteristik Pasar Kerja Negara Anggota Asean.*

Wayne D. Brazil, “*Hosting Mediations as a Representative of the System Of Civil Justice*,” *Ohio State Journal on Dispute Resolution*, 22, 2007, diakses dari Westlaw Internasional pada tanggal 27 November 2014.

www.orintononline.blogspot.com/perdebatanteorihukumfriedman (diunduh pada tanggal 5 Juni 2016)

www.kumpulanartikelhukum.com/perdebatanteorihukumfriedman (diunduh pada tanggal 5 Juni 2016)