

**TINJAUAN TERHADAP *RATIO DECIDENDI* HAKIM
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN
NEGERI SAMARINDA DALAM PERKARA PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA BURUH PT. SIMS JAYA KALTIM
DI KABUPATEN PASER**

Oleh : Neneng Herawati¹ dan Sukindar²

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : nenengpanjaitan13@gmail.com

² Dosen Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : Sukindar1974@gmail.com

ABSTRACT

The basis for the judge's consideration in giving a decision that filed a lawsuit against the company PT. Sims Jaya Kaltim in Paser Regency regarding termination of employment on the grounds that the worker/worker deemed to have committed an act of provocation is by inviting or influencing other workers to go on strike, while in not proven is an interesting problem to study.

The type of research used in this study is a normative juridical research with a statute approach.

After the author conducted research, the answers to the problems studied can be explained as follows, that the judge in deciding the case between the company and the workers is not based on the evidence contained in the trial, but the panel of judges decides the case based on the judge's consideration which states that there is disharmony in the relationship between the company as the plaintiff and the worker/worker as the defendant, even though the reason for the termination of the employment relationship based on a non-harmonious working relationship is not regulated in the applicable legislation. In accordance with the provisions, judges should decide cases based on law, existing agreements and customs.

Keywords : *Ratio Decidendi, Industrial Relations, Labor, Termination of Employment.*

ABSTRAK

Dasar pertimbangan hakim dalam memberikan putusan dengan mengabulkan gugatan perusahaan PT.Sims Jaya Kaltim Di Kabupaten Paser mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan bahwa buruh/pekerja yang bersangkutan dianggap telah melakukan suatu tindakan provokasi yaitu dengan mengajak atau mempengaruhi pekerja lain agar melakukan pemogokan kerja, sedangkan dalam proses persidangan tidak terbukti merupakan suatu permasalahan yang menarik untuk ditelaah.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian yuridis normatif dengan pendekatan undang-undang (*statute Approach*).

Setelah penulis melakukan penelitian, maka jawaban mengenai permasalahan yang dikaji dapat dijelaskan sebagai berikut, bahwa hakim dalam memutuskan perkara antara pihak perusahaan dan buruh tidak berdasarkan pada pembuktian yang terdapat dalam persidangan, tetapi majelis hakim memutuskan perkara berdasar pada pertimbangan hakim yang menyatakan bahwa adanya ketidakharmonisan hubungan antara perusahaan selaku penggugat dengan buruh/pekerja selaku tergugat, padahal alasan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan atas hubungan kerja yang tidak harmonis itu tidak diatur dalam perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dengan ketentuan seharusnya hakim dalam memutuskan perkara berdasar atas hukum, perjanjian yang ada dan kebiasaan.

Kata Kunci : Ratio Decidendi, Hubungan Industrial, Buruh, Pemutusan Hubungan Kerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perburuhan atau Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari Pembangunan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Buruh/Pekerja mempunyai peranan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak Buruh/Pekerja diatur dalam peraturan Perburuhan/ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan buruh/tenaga kerja yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan buruh/tenaga kerja ikut terangkat, perlindungan buruh/tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar

buruh/tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha Nasional dan Internasional. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yaitu : “Tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan Pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Berbagai tulisan perburuhan sering dijumpai adagium (pepatah/pribahasa) yang berbunyi buruh/pekerja adalah tulang punggung perusahaan. Adagium ini jika dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Buruh/pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena mempunyai peranan yang sangat penting, karena tanpa adanya buruh tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para buruh/pekerjanya, hubungan perusahaan dan buruh/pekerja saling membutuhkan, disatu sisi buruh/pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, disisi lain perusahaan juga membutuhkan buruh/pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya.

Buruh dalam kesehariannya selalu dalam posisi yang lemah dibanding pengusaha, akibatnya sering terjadi perlakuan yang tidak wajar bahkan tidak manusiawi yang dilakukan oleh pengusaha terhadap buruhnya. Untuk mengatasi persoalan buruh perlu ada instrument hukum yang mengatur hubungan kedua belah pihak yang dikenal dengan hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan. Dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan buruh/pekerja biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima buruh/pekerja, namun karena buruh-buruh/pekerja-pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dalam pandangan yang berbeda-beda maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun sehingga terjadi perselisihan. Hal tersebut karena kurangnya keterbukaan yang dilakukan oleh Pengusaha sehingga dapat menimbulkan perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut berjalan kurang baik .

Mengingat sangat pentingnya menciptakan hubungan industrial yang baik antara pengusaha dan buruh/pekerja maka perlu dilakukan aturan main atau pedoman yang harus ditaati agar kelak tujuan perusahaan dalam mengembangkan usahanya dapat terwujud dan buruhnya bisa sejahtera

serta hidup layak. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut perlu sama-sama mentaati aturan baik itu peraturan perUndang - Undangan ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja . Jika aturan ini tidak dapat dilaksanakan dengan baik maka mustahil hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan buruh/pekerja dapat tercapai.

Hubungan kerja secara teoritis kedudukan buruh/pekerja dengan pengusaha sama, namun secara ekonomi dan sosial kedudukannya pasti ada perbedaan , buruh/pekerja adalah pencari kerja sedang pengusaha adalah pemberi kerja dan sekaligus sebagai pemilik modal. Dari segi posisi tawar pengusaha jauh lebih berkuasa dan kuat dibanding buruh/pekerja. Kelebihan dan kekuasaan yang dimiliki oleh pengusaha ini tidak menjadi alat untuk semena-mena melaksanakan kehendaknya yang dapat mengakibatkan terjadinya penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi para buruh/pekerja.

Tanggal 25 Maret 2003 Presiden Republik Indonesia telah mengesahkan Undang-Undang yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setelah disyahkan maka Kehadiran Pemerintah sangat dipandang perlu dalam hukum ketenagakerjaan agar terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil sehingga hubungan industrial yang harmonis dapat menjadi sebuah kenyataan ditengah hubungan antara pengusaha dan buruh/pekerja. Didalam hubungan industrial, walaupun perusahaan dan buruh/pekerja sudah berusaha agar tidak terjadi perselisihan industrial, namun sering kali kenyataannya tidak dapat dihindarkan , hal ini disebabkan adanya perbedaan kepentingan antara pengusaha dan buruh/pekerja. Pengusaha menginginkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan cara menekan biaya-biaya yang serendah-rendahnya dengan tujuan untuk menaikkan pendapatan tetapi buruh terabaikan, namun disisi lain buruh/pekerja menginginkan peningkatan pendapatan untuk dapat mencukupi kebutuhannya dan keluarga dengan harapan dapat hidup yang lebih layak dan hidup sejahtera. Disinilah peran dari pemerintah khususnya instansi terkait yaitu dinas tenaga kerja di bidang pengawasan.

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.¹ Agar dapat mengurangi terjadinya perselisihan

¹. Himpunan Peraturan Perundang-undangan bidang Kelembagaan Hubungan Industrial. Direktorat Kelembagaan dan Kerjasama Hubungan Industrial Direktorat

hubungan industrial, Pemerintah telah memberi kewenangan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan, namun kenyataannya dilapangan banyak perusahaan-perusahaan yang melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga merugikan para buruh/pekerja.seperti :

1. Upah dibawah UMP/UMK yang jelas-jelas merupakan tindak pidana dan dapat dikenakan sanksi kepada pengusaha sebagaimana diatur dalam pasal 185 ayat 1 jo pasal 90 ayat 1 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003.
2. Buruh harian lepas yang telah diatur dalam kepmen 100 tahun 2004.
3. Tunjangan Hari Raya/Keagamaan yang diatur dalam Permenaker no.6 tahun 2016.
4. Waktu kerja lembur dan upah kerja lembur yang diatur dalam Kep.102/men/VI/2004 dan pasal 78 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Hal tersebut diatas menggambarkan dan membuktikan bahwa keberadaan pegawai pengawas ketenagakerjaan sampai saat ini belum dirasakan mamfaatnya oleh buruh. Hal ini disebabkan karena pegawai kepengawasan ketenagakerjaan dalam melaksanakan penegakan aturan ketenagakerjaan belum maksimal menjalankan tugasnya.

Jika terjadi perselisihan hubungan industrial yang dampaknya mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK), hal ini merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran yang dimaksud adalah pengakhiran dari pekerjaan, pengakhiran dalam membiayai keperluan hidup sehari-hari untuk diri sendiri dan keluarga dan sebagainya. Dampak akibat pemutusan hubungan kerja yang terjadi maka pengusaha, buruh/pekerja,dan pemerintah agar dengan segala upaya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan, “Pengusaha, pekerja/buruh,serikat pekerja/serikat buruh,dan pemerintah,dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.” Sementara dalam ayat (2)-nya dinyatakan, “Dalam hal segala upaya telah dilakukan , tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja /buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.” Kemudian dalam ayat (3)-nya dinyatakan, “Dalam hal perundingan

sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan : “Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.” Dalam ayat (2)nya dinyatakan, “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum berkekuatan hukum tetap, baik pengusaha maupun buruh/pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

Selanjutnya ayat (3)nya dinyatakan, “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima buruh/pekerja.”

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 156 ayat (1) , dinyatakan, “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan secara damai, namun juga dapat mengakibatkan masalah pemutusan hubungan kerja. Penyelesaian masalah pemutusan hubungan kerja, dapat dilakukan melalui proses diluar pengadilan dan atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Proses penyelesaian hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 menyebutkan, “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat buruh/pekerja dalam satu perusahaan.” Satu hal yang perlu diketahui bahwa perselisihan hubungan industrial khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja sampai saat ini masih terdapat banyak penyimpangan dari prosedur yang berlaku.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana dijelaskan diatas, permasalahan yang akan dikaji dalam penulisan ini adalah apakah *ratio*

decidendi hakim pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri samarinda dalam perkara pemutusan hubungan kerja buruh PT.Sims Jaya Kaltim di kabupaten paser sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui sesuai tidaknya *ratio decidendi* hakim pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri samarinda dalam perkara pemutusan hubungan kerja buruh PT.Sims Jaya Kaltim di kabupaten paser dengan ketentuan hukum yang berlaku.

II. KERANGKA DASAR TEORI

A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Perburuhan

Hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan atau pengusaha. Istilah buruh sejak dulu selalu diidentikkan dengan pekerja kasar, pendidikan rendah, dan penghasilan rendah, padahal keberadaan buruh sangatlah penting artinya bagi kelangsungan perusahaan.

Sebagai salah satu alasan bahwa Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan dibentuk, disyahkan, dan diberlakukan disemua Negara secara universal, bahkan mendapat jaminan dan perlindungan dari Persatuan Bangsa-Bangsa (yang selanjutnya disebut PBB), agar hukum perburuhan yang berlaku di Negara untuk ditegakkan secara tegas. Hal ini karena perburuhan/ ketenagakerjaan dalam istilah bahasa Inggris dikenal dengan istilah Labour, merupakan sekelompok warga/masyarakat yang dalam kehidupan berada dalam posisi yang sangat lemah, baik dalam jaminan dan perlindungan hukum maupun hak hidup dalam mencari pekerjaan untuk dapat hidup secara layak. Perburuhan /ketenagakerjaan, berkaitan erat dengan hak atas pekerjaan yang merupakan salah satu hak azasi manusia yang harus mendapat jaminan dan perlindungan hukum dari pemerintah/Negara.

Apabila dilihat dalam praktek perburuhan/ketenagakerjaan secara universal, sebelum terbentuk, disyahkan dan diberlakukan hukum perburuhan/ketenagakerjaan dinegara-negara yang mendapat perlindungan dari Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk ditegakkan secara tegas, terjadi banyak pelanggaran hak-hak dasar manusia. Karena setiap manusia itu lahir merdeka dan ditakdirkan hidup merdeka yang harus mendapat jaminan dan perlindungan hukum dari Negara, terutama hak

atas hidup, bebas dari perbudakan dan penghambaan, hak untuk bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk bergabung kedalam serikat-serikat buruh/pekerja dan hak atas standard hidup yang pantas. Tetapi dalam kenyataannya pihak majikan masih ada yang menerapkan perbudakan dan penghambaan, dimana hak hidupnya dikekang, tidak bebas, bahkan tidak diberi upah dan taraf hidup yang layak dan memadai sebagai manusia yang hidup merdeka. Oleh karena itu timbul kesadaran dari buruh/pekerja untuk menuntut hak hidup secara layak dan mendapatkan upah sesuai dengan standart hidup. Ada majikan yang memenuhi tuntutan buruh/pekerja dengan memberikan rumah untuk tempat tinggal, upah dan jaminan social, tetapi sebagian besar majikan tidak bersedia memenuhi tuntutan buruh/pekerja bahkan dibalas dengan tindakan-tindakan pengekangan lebih ketat dan diberikan sanksi bila terdapat melanggar larangan-larangan atau perintah majikan.

Perkembangan hukum perburuhan di Indonesia bersifat dinamis dan berputar-putar seperti spiral. Awalnya hukum perburuhan adalah bagian dari keperdataan, kemudian muncul intervensi atau campur tangan Negara dalam penentuan syarat-syarat kerja sehingga menjadi bagian hukum publik dan hukum pidana.

1. Pengertian Hukum Perburuhan

Hukum Perburuhan (*arbeidrechts*) terdiri dari 2 (Dua) konsep yaitu, hukum dan perburuhan. Apabila dilihat dari pengertiannya hukum itu adalah undang-undang atau hukuman sedangkan perburuhan adalah kejadian atau kenyataan dimana seseorang itu disebut buruh yang bekerja pada orang lain dengan mendapatkan imbalan dari hasil kerjanya.

Jadi Secara umum Hukum perburuhan itu adalah serangkaian dari aturan-aturan yang mengatur tentang hubungan kerja, baik kewajiban dan hak, berisi perintah dan larangan dan jika di langgar akan mendapatkan sanksi. Dalam hal ini penulis akan memberikan pengertian hukum perburuhan menurut para ahli hukum dari sudut pandang yang berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat lainnya yaitu :

1. “Molenaar mengatakan bahwa Hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.
2. Soetikno menjelaskan bahwa Hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan

penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.

3. Soepomo berpendapat bahwa Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”.²

B. Pengertian Hubungan Kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan antara satu pengusaha dengan satu buruh/pekerja, sebagaimana tercermin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai hubungan kerja diatur dalam pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh/pekerja”.³

Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja adalah “Suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan.

“Dari pengertian hubungan kerja, terdapat beberapa unsur yaitu :

1. Adanya majikan yaitu orang yang mempekerjakan buruh.
2. Adanya buruh yaitu orang yang bekerja pada majikan.
3. Adanya kesepakatan kerja yaitu kesepakatan antara buruh dengan majikan.
4. Adanya pekerjaan yang akan dikerjakan oleh buruh.
5. Adanya hak dan kewajiban baik oleh buruh maupun oleh majikan”.⁴

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja yang baik yang dilakukan secara tertulis maupun secara lisan antara buruh dengan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Sedangkan untuk mengetahui adanya hubungan kerja antara seorang buruh dengan perusahaan dapat terlihat dari :

1. Perjanjian kerja yang ada antara buruh dengan perusahaan.

² H.R.Abdussalam, Adri Desasfuryanto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* PTIK, Jakarta, hlm.8

³ Direktorat Kelembagaan dan Kerjasama Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Tahun 2016, *Himpunan Peraturan PerUndang-Undangan Bidang Hubungan Industrial*, hal.28

⁴ Imam Soepomo, 2016, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, hal.1

2. Surat keputusan perusahaan yang menerangkan bahwa siburuh adalah buruh perusahaan yang disertai dengan jabatan dan hak-haknya.
3. Adanya pemberian gaji atau jasa yang dituangkan dalam slip gaji.
4. Adanya orang yang memerintah dan ada yang diperintah.

Ketika hubungan kerja antara pihak buruh dengan pihak majikan telah terjadi, dan dalam hubungan kerja tersebut terdapat perbedaan pendapat terhadap makna yang terdapat dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP), perjanjian kerja bersama (PKB), peraturan perundang-undangan ataupun tuntutan dari pihak buruh tentang perubahan syarat kerja, maupun tuntutan kenaikan kesejahteraan atau juga karena adanya pemutusan hubungan kerja, dan atas perbedaan tersebut tidak terdapat kesepakatan, maka inilah yang disebut dengan perselisihan hubungan industrial yang penyelesaiannya akan ditempuh melalui mekanisme bipartite, mediasi dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial baik pada tingkat pertama maupun pada tingkat kasasi.

C. Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial adalah, “perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.”⁵

Perselisihan hubungan industrial kerap terjadi akibat pelanggaran atas peraturan-peraturan ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau juga dikarenakan adanya tuntutan buruh yang tidak dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan mungkin karena kondisi perusahaan secara finansial belum memungkinkan untuk memenuhinya. Biasanya perselisihan demikian akan dapat berhasil apabila Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau organisasi buruh dapat memberikan pemahaman akan tuntutan tersebut sehingga buruh memahami bahwa tuntutannya bukan merupakan tuntutan normatif sehingga tuntutan tersebut tidak dapat dipaksakan, namun dengan kehadiran Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi dan serikat buruh masih belum puas dan tetap menuntut, maka perselisihan tersebut akan dibawa melalui proses yang berlaku yaitu Bipartit, Mediasi dan proses pengadilan hubungan industrial.

⁵ Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta 2004, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 1, hal 3.

Menurut pasal 2 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 terdapat 4 (empat) macam perselisihan hubungan industrial : “

1. Perselisihan Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh”

1. Perselisihan Hak

Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama .Dari uraian tersebut menurut penulis, pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan yang tidak memberikan hak-hak buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan,dan perjanjian kerja bersama adalah merupakan perselisihan hak.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan , dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan ini merupakan hal-hal yang diajukan oleh pihak buruh kepada perusahaan tentang kenaikan upah, perubahan jam kerja, proses dan tahapan pemberian sanksi atas pelanggaran disiplin, jumlah hari cuti, dan lain-lain agar ditetapkan menjadi kesepakatan yang dituangkan baik dalam pembahasan perjanjian Kerja Bersama (PKB), pembuatan peraturan Perusahaan (PP) maupun pada saat perpanjangan perjanjian Kerja, namun tidak dapat disetujui baik pihak perusahaan maupun oleh pihak buruh. Sehingga untuk menyelesaikan permintaan akan perbaikan pendapatan atau syarat kerja tersebut perlu diproses melalui perselisihan baik ditingkat bipartit, Mediasi maupun proses Pengadilan Hubungan Industrial. Akan tetapi adanya perselisihan kepentingan itu dapat juga terjadi akibat adanya tindakan majikan yang mengadakan atau menginginkan adanya perubahan tentang syarat kerja atau perubahan mengenai sistem pendapatan buruh.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Ketidak sesuaian

pendapat ini biasanya disebabkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh pihak majikan belum dapat diterima oleh buruh karena tidak sesuai dengan alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama (PKB), peraturan perusahaan (PP), ataupun tidak sesuai dengan perjanjian atau juga karena pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan tanpa mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terlebih dahulu.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

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/serikat buruh. Dalam hal perselisihan ini sengketa yang terjadi antar serikat adalah mengenai jumlah anggota yang disebabkan adanya keanggotaan yang ganda yang tentunya akan berdampak kepada siapa yang berhak membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam sebuah perusahaan.

Pada 4 (empat) perselisihan diatas, proses penyelesaian keempat perselisihan tersebut tidak sama, karena berdasarkan pasal 56 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 mengatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perselisihan mengenai kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh pada tingkat pertama dan tingkat terakhir, sedangkan untuk perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja pengadilan hubungan industrial berwenang memeriksa dan memutus pada tingkat pertama dan tingkat kasasi.

Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan pasal 57 Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan, “hukum acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.”⁶

Jadi berperkara dalam perselisihan hubungan industrial hanya mengenal berperkara ditingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan tingkat kasasi. Hal ini diketahui dari makna bunyi pasal 110 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 yang mengatakan , Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan

⁶ ibid hal 34

kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat lambatnya 14 (Empat Belas) hari kerja.

D. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja.

Setiap hubungan kerja dapat dipastikan akan terdapat perselisihan hubungan industrial, tentang pemutusan hubungan kerja, hanya saja kapan terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja itu tidak dapat dipastikan, karena tergantung kejadian perselisihannya itu sendiri.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi apabila tidak terdapatnya kesesuaian pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak baik buruh ataupun perusahaan. Sedangkan pemutusan hubungan kerja adalah adanya keputusan untuk memutuskan hubungan kerja yang biasanya dilakukan perusahaan terhadap buruhnya baik yang didasarkan atas sebuah penetapan ataupun tanpa penetapan.

Pemutusan hubungan kerja tidak hanya terjadi akibat kehendak perusahaan akan tetapi dalam hal-hal tertentu ada juga pemutusan hubungan kerja datangnya dari buruh itu sendiri, namun hal ini jarang terjadi karena :

1. Saat ini tenaga kerja jauh lebih banyak dari lapangan pekerjaan.
2. Apabila buruhnya mau mengundurkan diri, buruh cukup mengajukan surat pengunduran diri dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal efektif pengunduran dirinya.
3. Buruh yang mengajukan pengunduran diri tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.
4. Buruh yang mengundurkan diri dengan masa kontrak, diwajibkan untuk membayar sisa kontrak.

Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang sangat ditakutkan oleh buruh, sebab dengan adanya pemutusan hubungan kerja buruh sudah tidak berpenghasilan lagi, sedang sisa gaji sebelumnya hampir tidak berarti karena antara tingkat kebutuhan dengan upah minimum kabupaten/kota maupun upah provinsi sangat tidak seimbang, sebab dasar perhitungan penentuan upah minimum kabupaten/kota atau provinsi adalah didasarkan kepada kebutuhan upah minimum buruh dengan status bujangan.

Ketika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, menurut Undang-undang Nomor 2 tahun 2004, tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, akan dilakukan melalui 3 (tiga) tahapan penyelesaian yaitu :

- a. Tahap Bipartit
- b. Tahap Mediasi
- c. Tahap Pengadilan untuk memperoleh Penetapan baik pada Pengadilan tingkat pertama maupun tingkat kasasi.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma hukum positif.⁷ Pendapat lain mengatakan bahwa yuridis normatif merupakan pendekatan yang menggunakan konsep *legis positivis*. Konsep yang memandang hukum identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundang-undangkan oleh lembaga atau pejabat yang berwenang. Konsepi ini memandang hukum sebagai sistem normatif yang bersifat mandiri, tertutup dan terlepas dari kehidupan masyarakat nyata.⁸

Sedangkan menurut Soerjono Soekanto pendekatan *yuridis* normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.⁹

B. Pendekatan Masalah

Terdapat beberapa pendekatan didalam penelitian hukum sebagaimana dijelaskan oleh Peter Mahmud didalam bukunya yang berjudul Penelitian Hukum, yaitu :

- a. Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*).
- b. Pendekatan Kasus (*case approach*).
- c. Pendekatan Historis (*Historical approach*).
- d. Pendekatan Komparatif (*comparative approach*).
- e. Pendekatan Konseptual (*conseptual approach*).

Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*). “Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.”¹⁰

⁷ Johnny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, hal. 295.

⁸ Ronny Hanintjo Soemitro, 1988, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal. 13-14.

⁹ Soerjono Soekanto & Sri Mamudja, 2001, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, hal. 13-14.

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, 2015, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke 10, Edisi Revisi Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal. 133

C. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Bahan hukum primer

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Bahan hukum skunder

Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini yakni bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti yang termuat dalam media massa; buku-buku hukum(*text book*), jurnal-jurnal hukum serta tulisan-tulisan ilmiah atau hasil penelitian seseorang dibidang hukum dan internet selain peraturan perundang-undangan.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, berupa kamus hukum dan ensiklopedia.

IV. PEMBAHASAN

A. Tahapan Pemutusan Hubungan Kerja

Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwasannya ketika PHK tidak dapat dihindari, maka PHK dapat dilakukan melalui bebrapa tahapan penyelesaian diantaranya : Tahap Bipartit; Tahap Mediasi dan Tahap Pengadilan untuk memperoleh Penetapan baik pada Pengadilan tingkat pertama maupun tingkat kasasi.

1. Tahap Bipartit

Menurut Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 pasal 3 ayat (1) penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit yang dilaksanakan secara musyawarah mufakat. "Didalam perundingan bipartit proses penyelesaiannya adalah mencari penyelesaian secara musyawarah, kekeluargaan yang dilaksanakan pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruhnya dan serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan".¹¹

¹¹ Abdul hakim,2010, *Aspek Hukum penyelesaian Hubungan Industrial(Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung,119

- a. Prosedur penyelesaian secara bipartite :
 - 1) Tenggang waktu penyelesaian bipartit adalah paling lama 30 (tiga puluh) hari, terhitung sejak tanggal dimulainya perundingan.
 - 2) Perundingan bipartit yang berhasil, dituangkan dalam kesepakatan atau perjanjian bersama sedangkan apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mengajukan permohonan kepada instansi terkait untuk dimediasi yang dilampiri bukti bukti bipartit yang telah dilalui. Perundingan dianggap gagal apabila dalam tempo waktu 30 (tiga puluh) sejak adanya permintaan untuk melakukan perundingan dari salah satu pihak, jika salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tapi perundingan tidak mencapai kata kesepakatan.
 - 3) Perjanjian bersama yang disepakati dalam bipartit, didaftarkan oleh para pihak, namun biasanya diserahkan kepada pihak perusahaan di Pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama
 - 4) Terhadap perjanjian bersama yang sudah didaftar, apabila tidak dilaksanakan secara sukarela, pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan.

2. Tahap Mediasi

Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui mediasi, dilaksanakan oleh mediator yang sudah ditetapkan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja berdasarkan penetapan Menteri Tenaga Kerja yang bertugas untuk melaksanakan mediasi dan mengeluarkan anjuran atas perselisihan yang belum mendapat kata sepakat pada saat mediasi.

- a. Prosedur Penyelesaian Mediasi adalah sebagai berikut :
 - 1) Pihak perusahaan atau pihak buruh mengajukan permohonan atau pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja untuk dimediasi yang disertai alasan-alasannya dan paling lambat 7(tujuh) hari sejak permohonan/pengaduan diterima oleh kantor Disnaker, berkas harus sudah dilimpahkan kepada pegawai Mediator.
 - 2) Apabila dalam tahap mediasi terdapat kata sepakat, Mediator membuat perjanjian bersama (PB) yang ditanda tangani para

pihak dan disaksikan oleh Mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran

- 3) Apabila dalam tahap Mediasi tidak tercapai kesepakatan maka:
 - a) Mediator mengeluarkan anjuran
 - b) Anjuran harus dijawab oleh para pihak selambat-lambatnya 10 hari sejak para pihak menerima anjuran untuk menentukan apakah anjuran tersebut diterima atau ditolak, dan bagi pihak yang tidak memberikan jawaban secara tertulis, dianggap menolak.
 - c) Dalam hal para pihak dapat menerima anjuran, dalam waktu 3(tiga) hari setelah pernyataan para pihak menerima anjuran, Mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk mendapatkn alat bukti pendaftaran.
 - d) Dalam hal perjanjian bersama yang telah didaftarkan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk mendapatkan penetapan eksekusi.
 - e) Dalam hal anjuran ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

3. Tahap Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 pasal 59 yang berfungsi untuk menangani perselisihan hubungan industrial seperti :

- a. Perselisihan hak, ditingkat pertama
- b. Perselisihan Kepentingan, ditingkat pertama dan terakhir
- c. Perselisihan keputusan hubungan kerja, ditingkat pertama
- d. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain, hanya dalam satu perusahaan, ditingkat pertama dan terakhir.

Pada ruang lingkup bidang yang menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial diatas, dapat diketahui bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus, hal ini sesuai dengan bunyi pasal 55 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004

yang berbunyi, “ Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum”.¹²

Kekhususan Pengadilan Hubungan Industrial ini dapat terlihat dari :

1. Adanya hakim Ad Hoc yaitu hakim yang berasal dari serikat pekerja/serikat buruh dan juga dari organisasi pengusaha.
2. Masa tugas hakimnya adalah 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk 1 (satu) periode.
3. Hukum acaranya selain mengikuti hukum acara peradilan umum juga mengatur hukum acara sendiri seperti :
 - a) Adanya kewajiban untuk melampirkan risalah mediasi pada saat mengajukan gugatan
 - b) Adanya kewajiban hakim untuk memeriksa isi gugatan
 - c) Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dipersidangan guna diminta dan didengar keterangannya.
 - d) Adanya tenggang waktu penyelesaian perselisihan pada setiap tahap yaitu :
 - 1) Pada tahap bipartit paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja.
 - 2) Pada tahap mediasi paling lama 30(tiga puluh) hari kerja.
 - 3) Pada tahap pengadilan tingkat pertama paling lama 50 (limapuluh) hari kerja.
 - 4) Pada tahap Mahkamah Agung ,paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja.

Akan tetapi saat tenggang waktu sebagaimana diatur dalam pasal 3 ayat 2 (dua) yaitu tenggang waktu bipartit, pasal 15 tenggang waktu pada tahap mediasi, pasal 103 tenggang waktu pada tahap persidangan pada Pengadilan Hubungan Industrial tingkat pertama, pasal 115 tenggang waktu pada proses Kasasi diatas, dalam pelaksanaannya sudah tidak pernah diterapkan lagi karena baik dalam tahap bipartit, mediasi maupun tahap pengadilan waktu tersebut hampir selalu terlampaui bahkan khusus untuk tahap persidangan pada pengadilan hubungan industrial, persidangan sudah mengikuti tahapan-tahapan yang berlaku pada peradilan umum.

Menurut penulis hal ini disebabkan karena adanya sanksi yang tegas dari pimpinan Dinas Terkait, sedangkan untuk proses persidangan pada tahap pengadilan hubungan industrial, para hakim merasa kurang mampu melaksanakan persidangan cepat padahal dengan adanya waktu lama dapat merugikan buruh, dengan adanya penambahan waktu dapat merugikan pihak buruh

¹² Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, op.cit pasal 55

juga karena harus terpaksa mengalami derita berkepanjangan karena nyatanya setiap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerjanya kepada buruh walaupun belum ada penempatan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tetapi perusahaan sudah memberhentikan gaji buruhnya. Dengan demikian prinsip cepat dan biaya ringan yang terkandung dalam peradilan Indonesia sangat jauh dari kenyataan sekaligus juga perubahan waktu putusannya suatu perkara di pengadilan hubungan industrial merupakan pelanggaran terhadap Undang-undang Nomor 2 tahun 2004.

4. Tidak mengenal istilah upaya banding hukum
 - a. Tidak mengenal biaya pendaftaran perkara Eksekusi kecuali nilai gugatan diatas 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah)
 - b. Kuasa hukum tidak mesti seorang Advokat karena pengurus serikat pekerja/serikat buruh dapat menjadi penerima kuasa dalam Pengadilan Hubungan Industrial.

Berkaitan dengan perselisihan Hubungan Industrial tentang pemutusan hubungan kerja setelah melalui tahapan bipartit dan mediasi tidak terdapat kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Setelah melalui proses jawab menjawab seperti gugatan, jawaban, replik, duplik, bukti surat dari penggugat dan tergugat, saksi jika ada, kesimpulan dari penggugat dan tergugat telah selesai, baru hakim Majelis memutuskan perkara. Putusan hakim atas perkara pemutusan hubungan kerja dapat menolak gugatan penggugat atau mengabulkan penggugat untuk sebagian atau seluruhnya. Akan tetapi apabila dalam perkara tersebut tergugat ada mengajukan eksepsi relatif, dan berdasarkan bukti-bukti dipersidangan, eksepsi dianggap berdasar, maka hakim dapat memutuskan bahwa gugatan tidak dapat diterima. Dalam hal gugatan tidak dapat diterima, maka penggugat dapat menempuh upaya hukum dengan 2(dua) cara yaitu :

- 1) Penggugat dalam hal beranggapan bahwa pertimbangan majelis hakim tidak berdasar, maka penggugat dapat mengajukan upaya hukum kasasi.
- 2) Gugatannya dan kemudian mengajukan gugatan kembali pada pengadilan hubungan industrial.

B. Alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penetapan

Apabila perusahaan hendak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruhnya maka yang paling utama yang harus menjadi perhatian

dan ditaati oleh perusahaan yaitu alasan pemutusan hubungan kerja dan prosedur pemutusan hubungan kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, alasan-alasan yang dapat diajukan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja untuk mendapat penetapan adalah :

1. Karena buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan telah diberi surat peringatan sesuai dengan tingkat kesalahannya (pasal 161)
2. Karena perusahaan melakukan perubahan status , penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan (pasal 163)
3. Karena perusahaan tutup disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau juga karena keadaan memaksa atau karena perusahaan melakukan efisiensi (pasal 164)
4. Karena perusahaan pailit (pasal 165)

Berdasar pada alasan-alasan sebagaimana diatur dalam pasal 161, 163, 164, 165 dan pasal 151 (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 diatas, sebenarnya sudah sangat jelas bahwa untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh tidak gampang, akan tetapi harus memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan secara limitatif.

Selain pemutusan hubungan kerja yang mengharuskan adanya penetapan, ada juga pemutusan hubungan kerja yang tidak perlu mendapatkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu pemutusan hubungan kerja yang disebabkan:

- a. Pemutusan hubungan kerja yang diklasifikasikan melakukan kesalahan berat, akan tetapi terhadap kesalahan tersebut harus sudah terbukti melalui keputusan Pengadilan Umum.
- b. Pemutusan hubungan kerja karena buruh mengajukan pengunduran diri atas kemauan sendiri.
- c. Pemutusan hubungan kerja buruh meninggal dunia
- d. Pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun
- e. Pemutusan hubungan kerja karena buruh mangkir selama 5 (lima) hari berturut turut atau lebih tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti-bukti.
- f. Pemutusan hubungan kerja karena dalam masa percobaan.

Menurut penulis adanya keharusan bagi perusahaan untuk memperoleh penetapan terlebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diamanatkan pada pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja adalah untuk menilai atau

menguji mengenai alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh perusahaan itu dapat dibenarkan oleh peraturan-peraturan ketenagakerjaan atau tidak sehingga tidak terjadi pemutusan hubungan kerja yang bersifat sewenang-wenang.

Berdasarkan penelaahan penulis bahwa yang dijadikan dasar oleh Hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja buruh PT. Sims Jaya Kaltim di Kabupaten Paser tidak sesuai dengan ketentuan, karena pertimbangan majelis hakim dalam memutuskan perkara tersebut hanya didasarkan kepada pertimbangan adanya ketidakharmonisan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dan mengenai pertimbangan tersebut tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jadi dalam hal ini penulis berpandangan, bahwa majelis hakim dalam memutuskan perkara tidak berdasar atas hukum yang berlaku sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebab berdasarkan pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana hakim dalam memutuskan perkara sudah diatur secara limitatif yaitu harus didasarkan atas hukum, perjanjian yang ada dan kebiasaan, sehingga menurut penulis, majelis hakim dalam memutuskan perkara ini sudah melanggar pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tersebut, karena tidak menerapkan hukum sebagaimana mestinya. Oleh karena itu berdasarkan hemat penulis, sangatlah beralasan apabila majelis hakim baik pada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda maupun pada Mahkamah Agung, menolak gugatan Penggugat dan memerintahkan Penggugat untuk mempekerjakan Tergugat dengan menghukum Penggugat untuk membayar seluruh hak-hak tergugat sebagaimana diatur dalam pasal 93 ayat (2) huruf Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

V. PENUTUP

A. Simpulan

Majelis hakim dalam memutuskan perkara PHK buruh PT. Sims Jaya Kaltim di Kabupaten Paser yang didasarkan kepada pertimbangan hubungan kerja yang tidak harmonis antara pihak perusahaan secara hukum tidak dapat dibenarkan dan tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Meskipun permasalahan diawali dengan adanya alasan yang diajukan pihak perusahaan dalam

memutuskan hubungan kerja terhadap buruh tersebut didasarkan kepada dugaan bahwa tergugat telah melakukan tindakan provokatif yaitu mengajak atau mempengaruhi buruh lain untuk melakukan pemogokan. Dalam hal ini Undang-Undang telah memberikan pengaturan dengan jelas bahwa hakim dalam memutuskan perkara sudah diatur secara limitatif yaitu harus didasarkan atas hukum, perjanjian yang ada dan kebiasaan.

B. Saran

Sebagai sarana untuk mewujudkan Pengadilan sebagai tempat mencari keadilan, maka sudah seharusnya para Majelis Hakim dalam memutuskan perkara, harus berdasar atas hukum, perjanjian kerja yang ada dan kebiasaan sebagaimana diatur dalam pasal 100 Undang-Undang No 2 Tahun 2004, yang didasarkan atas bukti-bukti dan keterangan saksi yang terdapat dalam persidangan.

Sebaiknya Mahkamah Agung membuat bidang pengawasan hakim baik ditingkat daerah maupun pusat untuk mewujudkan hakim yang profesional dan penegak hukum yang berkeadilan, terutama mengenai pertimbangan-pertimbangan hukumnya dalam memutuskan perkara yang ditangani dan disertai dengan pemberian sanksi tegas, jika diketemukan adanya kejanggalan-kejanggalan yang nyata telah dilakukan oleh para penegak hukum tersebut dalam pertimbangan hukumnya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul hakim, 2010, *Aspek Hukum penyelesaian Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta 2004, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Direktorat Kelembagaan dan Kerjasama Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Tahun 2016, *Himpunan Peraturan PerUndang-Undang Bidang Hubungan Industrial*.

H.R.Abdussalam, Adri Desasfuryanto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* PTIK, Jakarta.

Direktorat Kelembagaan dan Kerjasama Hubungan Industrial
Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia tahun 2015, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan bidang Kelembagaan Hubungan Industrial*.

Imam Soepomo, 2016, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.

Johnny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang.

Peter Mahmud Marzuki, 2015, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke 10, Edisi Revisi Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Ronny Hanintijo Soemitro, 1988, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Soerjono Soekanto & Sri Mamudja, 2001, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.