

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Tentang Hubungan Kerja

2.1.1 Pengertian Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrack, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjajian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.¹

¹ Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika , Jakarta. hlm 45

2.1.2 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut :

”Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu”.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Selain pengertian normatif seperti di atas, Imam Soepomo (53 : 1983) sebagaimana dikutip oleh Lalu Husni; berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengingatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²

2.1.3 Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- 1) Adanya pekerjaan (*arbeid*);

² Lalu Husni, 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, . hlm 64

- 2) Dibawah perintah/*gejag verhouding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);
- 3) Adanya upah tertentu/*loan*;
- 4) Dalam waktu (*tjid*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur yang pertama, adalah Adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan bebas sesuai dengan kesepakatan buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Unsur kedua, yaitu dibawah perintah (*gejag verhouding*), di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan

Unsur ketiga, adanya upah (*loan*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

Unsur yang keempat adalah waktu (*tjid*) artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.³

³ Asri Wijayanti, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 36-37

2.1.4 Syarat sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur :

- 1) Adanya sepakat ;
- 2) Kecakapan berbuat hukum ;
- 3) Hal tertentu ;
- 4) Causa yang dibenarkan.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerjaan tersebut untuk dipekerjakan.

Kecakapan berbuat hukum maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha haruslah cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang

No. 13 Tahun 2003). Selain itu seorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

Hal tertentu artinya ada objek yang diperjanjikan yaitu antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas dari kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian.

Kalau syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak- pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim.

Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.⁴

2.1.5 Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Dalam Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- 1) Nama, alamat, perusahaan dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayaran;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerjaan tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan perjanjian kerja yang

⁴ Husni, Lalu, 2012. *op.cit*, hlm 68-69

dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaan adalah pekerja tetap.

2.2 Kedudukan PDAM Sebagai BUMD

Badan Usaha Milik Negara yang dikelola oleh pemerintah daerah disebut badan usaha milik daerah (BUMD). Perusahaan daerah adalah perusahaan yang didirikan oleh pemerintah daerah yang modalnya sebagian besar/seluruhnya adalah milik pemerintah daerah.

Adapun tujuan Perusahaan daerah menurut Pasal 5 ayat (2) UU Perusahaan Daerah ialah untuk turut serta melaksanakan pembangunan Daerah khususnya dan pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka ekonomi terpimpin untuk memenuhi kebutuhan rakyat dengan mengutamakan industrialisasi dan ketenteraman serta kesenangan kerja dalam perusahaan, menuju masyarakat yang adil dan makmur.

PDAM adalah badan usaha milik daerah (BUMD) yang berbentuk Perusahaan Daerah (PD), di mana berdasarkan UU No. 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah menyatakan bahwa PD adalah badan hukum. Sehingga sebagai badan hukum (*recht persoon*), maka PDAM adalah sama halnya dengan subjek hukum manusia (*natuurlijk persoon*) yang menyangkut hak dan kewajiban. Dengan kata lain, secara teoritis kedudukannya adalah entitas yang otonom. Namun perlu dicermati bahwa secara filosofis kehadiran PD adalah dalam rangka mengemban misi pembangunan Daerah pada khususnya dan pembangunan ekonomi nasional pada umumnya.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa PDAM memiliki dua fungsi, yang mana di satu sisi sebagai badan usaha yang memiliki kepentingan ekonomi yakni memperoleh laba guna pembiayaan gaji karyawan, operasional, dan tentunya menambah pendapatan daerah, dan di sisi lain PDAM sebagai badan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat khususnya pemenuhan kebutuhan air bersih. Kedua fungsi tersebut saling mengisi satu sama lain dengan menitik beratkan pada fungsi pelayanan kepada masyarakat.⁵

Peranan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung dalam memberikan kontribusi terhadap PAD dilakukan dengan:

- a) Pelaksanaan program kerja internal yaitu memaksimalkan potensi SDM dengan analisa jabatan terhadap kemampuan karyawan untuk ditetapkan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan, pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan internal maupun eksternal dan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya melalui penerapan sistem penggajian yang baik, sistem penghargaan dan sanksi yang adil.
- b) Pelaksanaan Program Kerja Eksternal, yaitu meningkatkan cakupan pelayanan sebagai ukuran keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan usaha, meningkatkan kontinuitas dan produktivitas air agar tidak terjadi kemacetan aliran air kepada pelanggan dan distribusi air dapat berjalan secara normal; meminimalisasi tingkat kehilangan air dengan melakukan metode kontrol tekanan, pengendalian kebocoran secara pasif, sounding

⁵ <http://www.mediakonstruksintt.com/pertanggungjawaban-tata-kelola-pdam/> diakses pada 11 januari 2015

secara teratur, pengukuran wilayah dan pengukuran waste; peneraan meter air yaitu upaya perbaikan atau penggantian meteran air (water meter); mempercepat proses penyambungan pelanggan baru; meningkatkan perolehan laba dan memberikan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Kota Bandar Lampung.⁶

2.3 Kedudukan Hukum Pegawai BUMD dalam Hubungan Kerja

Perusahaan Daerah Air Minum yang selanjutnya disingkat PDAM adalah Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak di bidang pelayanan air minum. Sebagai BUMD tentunya PDAM Way Rilau Harus memberikan kontribusi yang besar bagi PAD didaerahnya.

Dalam Pasal 26 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 Tentang Perusahaan Daerah dijelaskan yaitu “Kedudukan hukum, gaji, pensiun dan sokongan serta penghasilan lain dari Direksi dan pegawai/pekerja Perusahaan Daerah diatur dengan Peraturan Daerah yang berlaku setelah mendapat pengesahan instansi atasan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan pokok peraturan gaji Daerah yang berlaku”.

Dalam penjelasan UU tersebut ditegaskan sebagai berikut :

- a) Bahwa Dalam Perusahaan Daerah tidak ada pengertian buruh dan majikan, semuanya adalah pegawai/pekerja perusahaan.
- b) Perusahaan Daerah disingkat (PERUSDA) status pegawainya adalah pegawai perusahaan daerah atau bisa disebut sebagai pegawai BUMD

⁶ <http://www.pdamwayrilau.com/c2.php?pid=5> diakses pada tanggal 10 januari 2015

yang diatur tersendiri diluar ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi pegawai negeri atau perusahaan swasta.

Ketentuan mengenai ketenagakerjaan di BUMN/BUMD sudah tunduk pada ketentuan hukum korporasi sebagaimana diatur di dalam UU No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dan UU No. 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah artinya segala peraturan yang ada didalamnya harus ditaati oleh pegawai yang bekerja di BUMD.

Dalam Pasal 87 ayat (1) UU No.19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dijelaskan ‘ Karyawan BUMN merupakan pekerja BUMN yang pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak dan kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja bersama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.’”

Artinya segala hal yang menyangkut dibidang ketenagakerjaan harus merujuk atau tunduk kepada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2.4 Hak dan Kewajiban Pegawai PDAM

Hak dan Kewajiban Pegawai PDAM diatur dalam Perda Kota Bandar Lampung No.5 Tahun 2013 tentang Organ Dan Kepegawaian PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung.

2.4.1 Hak Pegawai PDAM

Dalam Pasal 39 dijelaskan setiap pegawai berhak :

- a) Setiap pegawai berhak atas pensiun yang pelaksanaannya ditetapkan dengan Keputusan Direksi;

- b) Direksi dan pegawai Perusahaan Daerah Air Minum wajib diikutsertakan pada program pensiun yang diselenggarakan oleh Dana Pensiun Bersama Perusahaan Daerah Air Minum Seluruh Indonesia (Dapenma Pamsi) atau Dana Pensiun Lembaga Keuangan;
- c) Penyelenggaraan program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas pertimbangan optimalisasi dan kepastian manfaat bagi Direksi dan pegawai Perusahaan Daerah Air Minum sesuai dengan Perundang-undangan;
- d) Pegawai yang pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak atas uang pensiun yang besarnya ditetapkan dalam peraturan Dana Pensiun Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Dapenma Pamsi).
- e) Selain uang pensiun pegawai diberikan pesangon yang besarnya minimal 3 kali penghasilan terakhir.
- f) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diberikan kepada pegawai yang pensiun karena mencapai usia pensiun normal (56 tahun), pensiun dipercepat yang telah bekerja sekurang-kurangnya 15 tahun dan karyawan yang pensiun karena meninggal dunia.

2.4.2 Kewajiban Pegawai PDAM

Dalam pasal 43 ayat (1) disebutkan Setiap pegawai wajib :

- a) Setia dan taat sepenuhnya pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah;
- b) Mengutamakan kepentingan Negara, Pemerintah dan Perusahaan atas kepentingan golongan atau diri sendiri;
- c) Menjunjung tinggi kehormatan atau martabat Perusahaan;
- d) Menyimpan rahasia perusahaan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya;
- e) Melakukan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh tanggung jawab;
- f) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan perusahaan;

- g) Memelihara dan meningkatkan keutuhan kerjasama Perusahaan;
- h) Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
- i) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan sebaik-baiknya;
- j) Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidangnya masing-masing;
- k) Bertindak dan bersikap tegas tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya;
- l) Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya;
- m) Menghormati atasan dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasannya;
- n) Melaksanakan semua peraturan perusahaan yang berlaku.

2.5 Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

2.5.1 Pengertian Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan dengan PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadikarena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya.

Undang-undang No 13 tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.

Pemutusan kerja bagi pihak buruh dapat memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab :

- a) Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian;
- b) Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan foto copy surat-surat lain).;
- c) Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.⁷

Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan berlakunya UU PPHI 2004 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 peraturan pelaksanaan kedua undang-undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU PPHI 2004. UU PPHI 2004, istilah sengketa yang digunakan adalah perselisihan atau perselisihan hubungan industrial.⁸

2.5.2 Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu sebagai berikut :

⁷Zainal Asikin, 2010. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, . hlm 174

⁸Asri Wijayanti, 2020. *Op-cit*, Hlm 07.

a. PHK oleh majikan/pengusaha, yaitu PHK oleh pihak pengusaha terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan,persyaratan, dan prosedur tertentu.

- 1) PHK setelah melalui surat peringatan (SP) pertama, kedua, dan ketiga (Pasal 161 ayat (3)).
- 2) PHK oleh pengusaha yang tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) karena adanya perubahan status penggabungan dan peleburan perusahaan (Pasal 163 ayat (2)).
- 3) PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) bukan karena perusahaan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (2)).
- 4) PHK karena mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (3)).
- 5) PHK atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan dilaporkan pengusaha (kepada pihak yang berwajib) melakukan“kesalahan”dan (ternyata) tidak benar (Pasal 169 ayat (3)).
- 6) PHK karena pengusaha (orang-perorangan) meninggal dunia Pasal 61 ayat (4)).

b. PHK oleh pekerja/buruh,yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.

- 1) PHK karena pekerja/buruh mengundurkan diri (Pasal 162 ayat (2)).
- 2) PHK karena pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan oleh adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 ayat (1)).
- 3) PHK atas permohonan pekerja/buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan”kesalahan”dan (ternyata) benar (Pasal 169 ayat (2)).
- 4) PHK atas permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total-tetap) akibat kecelakaan kerja (Pasal 172).

- c. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.
- 1) PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (1)).
 - 2) PHK karena pekerja/buruh meninggal (Pasal 166).
 - 3) PHK karena memasuki usia pensiun (Pasal 167 ayat (5)).
 - 4) PHK karena berakhirnya PKWT pertama (154 huruf b kalimat kedua).
- d. PHK oleh pengadilan (PPHI), yaitu PHK oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadiperalihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.
- 1) PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165).
 - 2) PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68).
 - 3) PHK karena berakhirnya PK (154 huruf b kalimat kedua).⁹
(UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

2.5.3 Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Didalam Perda Kota Bandar Lampung No.5 Tahun 2013 tentang Organ Dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja telah dijelaskand dalam Pasal 49 :

- 1) Direksi berwenang memberhentikan dengan hormat pegawai karena :

⁹Adrian Sutedi, *op-cit.* Hlm 66-69.

- a. Telah mencapai usia 56 Tahun (usia pensiun normal);
 - b. Permintaan sendiri;
 - c. Kesehatan tidak mengizinkan untuk dapat melaksanakan tugas yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter;
 - d. Meninggal dunia;
 - e. Pengurangan pegawai;
- 2) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendapat hak pensiun yang ditetapkan dengan peraturan Dapenma Pamsi;
- 3) Bagi pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b pemberhentiannya ditetapkan 1 (satu) bulan sejak diterimanya permohonan berhenti.
- 4) Direksi berwenang memberhentikan tidak dengan hormat pegawai karena :
- a. Melanggar sumpah janji karyawan dan atau sumpah/janji jabatan;
 - b. Sesudah mendapat petunjuk-petunjuk yang meyakinkan bahwa ia telah melakukan pelanggaran yang didakwakan atas dirinya berdasarkan laporan tertulis hasil pemeriksaan yang telah ditetapkan;
 - c. Dalam waktu 1 (satu) bulan terus menerus meninggalkan tugasnya secara tidak syah;
 - d. Apabila tidak masuk kerja/meninggalkan tugas selama 46 hari tanpa keterangan secara berturut-turut atau berselang dalam 1 (satu) tahun;
 - e. Merugikan keuangan PDAM;
 - f. Dihukum berdasarkan putusan pengadilan dalam perkara pidana yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Dalam perda tersebut tidak dijelaskan perbedaan secara rinci tentang perbedaan antara pekerja yang di-PHK dengan hormat dan tidak dengan hormat.

Sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga dijelaskan mengenai penyebab terjadinya PHK dengan kesalahan berat, hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 158 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan:

- 1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a) melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c) mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d) melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f) membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - g) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - j) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pembuktian bahwa pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- 1) pekerja/buruh tertangkap tangan;

- 2) ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- 3) bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan sebagai berikut:

- 1) pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- 2) pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku;
- 3) pekerja/buruh menjalankan ibadah ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 4) pekerja/buruh menikah;
- 5) pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- 6) pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- 7) pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan mengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- 8) pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- 9) karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

- 10) pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan tersebut di atas adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.¹⁰

2.5.4 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Abdul Khakin dalam bukunya menyatakan bahwa prosedur pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Sebelumnya semua pihak, yaitu pengusaha , pekerja, serikat pekerja harus melakukan upaya untuk meenghindari terjadinya PHK;
- b. Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja atau pekerja mengadakan perundingan bersama;
- c. Jika perundingan berhasil, dibuat persetujuan bersama
- d. Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasanya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 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.¹¹

¹⁰ <http://www.hukumtenagakerja.com/sebab-sebab-terjadinya-pemutusan-hubungan-kerja/> diakses pada 13 januari 2015.

¹¹ Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. hlm 115

Pemutusan hubungan kerja terpaksa dilakukan apabila upaya-upaya tersebut diatas tidak berhasil memperbaiki keadaan perusahaan, maka pengusaha terpaksa melakukan PHK dengan cara:

- a. Harus diadakan perundingan dan penjelasan tentang keadaan perusahaan secara riil kepada serikat pekerja/serikat buruh;
- b. Bersama serikat pekerja/serikat buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang diputus hubungan kerjanya;
- c. Merundingkan persyaratan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja secara terbuka dan dilandasi itikad baik;
- d. Setelah persyaratan PHK telah disetujui bersama, kemudian dilakukan sosialisasi agar dapat diketahui oleh seluruh pekerja/buruh sebagai dasar diterima tidaknya syarat-syarat tersebut.
- e. Bila ada persetujuan dari masing-masing pekerja/buruh, ditetapkan prioritas pelaksanaan pemutusan hubungan kerja secara bertahap
- f. Pada saat penyelesaian PHK dibuat persetujuan bersama, dengan menyebutkan besarnya uang pesangon.¹²

Dalam Pasal 150 UU Ketenagakerjaan dijelaskan Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹² Abdul Hakim, Ibid, hlm 117

Pasal 151 UU Ketenagakerjaan

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) 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.
- (3) 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 152 UU Ketenagakerjaan

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

2.6 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam UU No. 2 Tahun 2004 penyelesaian secara wajib dimulai dengan bipatrite (perundingan antar kedua belah pihak yang berselisih). Kalau perundingan tersebut tidak selesai, baru dilanjutkan secara mediasi oleh seorang mediator yang

ada di kantor yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Kemudian kalau juga tidak selesai, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

2.6.1 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipatrite

Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipatrite secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Undang-Undang telah menentukan secara tegas bahwa setiap perselisihan yang terjadi (perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja) antar pekerja dan pengusaha wajib hukumnya untuk diselesaikan sendiri oleh pihak-pihak yang berselisih, yaitu secara bipatrite sebelum menempuh jalur penyelesaian yang lainya sebab tanpa adanya campur tangan dari pihak yang lain sehingga dapat hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.¹³ Penyelesaian perselisihan melalui bipatrite harus mampu diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila pada jangka waktu tersebut belum mencapai kesepakatan, perundingan bipatrite dianggap gagal.

Perundingan tersebut harus dibuat dalam bentuk suatu risalah yang yang harus ditandatangani oleh kedua belah pihak. Risalah tersebut antara lain harus memuat :

- 1) nama lengkap dan alamat para pihak;
- 2) tanggal dan tempat perundingan;

¹³ Ugo, S.H, M.H. Pujiyo, S.H, M.H, 2011, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta. hlm 54

- 3) pokok masalah atau alasan perselisihan;
- 4) pendapat para pihak;
- 5) kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- 6) tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan. (Pasal 6 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004).

Jika perundingan tersebut mencapai kesepakatan, hasil perundingan harus dituangkan ke dalam suatu perjanjian bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama tersebut, sebagaimana ketentuan pasal 1385 KUHPerdara akan mengikat para pihak sebagai undang-undang. Dan menurut pasal 7 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 perjanjian bersama tersebut menjadi hukum yang wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Perjanjian Bersama tersebut harus didaftarkan dipengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Dalam hal perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Dalam hal penyelesaian secara bipatrite tersebut gagal, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerajaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipatride telah dilakukan.¹⁴

¹⁴ Zaeni Asyhadie, 2008. *Hukum kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*, Rajawali Pers, Jakarta. hlm 159-160

2.6.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

Perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU. No. 2 Tahun 2004. Perselisihan hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Apabila proses penyelesaian mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator menyampaikan anjuran secara tertulis untuk memberikan pendapat dalam penyelesaiannya. Selanjutnya para pihak harus memberikan jawaban tertulis atas anjuran tersebut, yang berisi setuju atau menolak anjuran. Pihak yang tidak memberikan jawaban, dianggap menolak anjuran. Selanjutnya apabila anjuran pegawai perantara diterima maka dibuat perjanjian bersama untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pemerintah dapat mengangkat seorang mediator yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam pasal 9 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 dan minimal berpendidikan S- 1. Mediator sendiri adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang memenuhi syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak , perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan tertulis, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Dalam hal tercapai mediasi kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, dibuat perjanjian bersama (PB) yang ditandatangani para pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama.

Dalam hal mediasi tidak mencapai kesepakatan, mediator mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak. Para pihak harus memberikan pendapatnya secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak menerima anjuran. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis, dan selanjutnya penyelesaian perselisihan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan mengajukan gugatan oleh salah satu pihak. Mediator harus menyelesaikan tugasnya paling lama 30 hari kerja sejak tanggal permintaan penyelesaian perselisihan.¹⁵

2.6.3 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Prosedur konsiliasi tidak berbeda dengan mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan diluar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan, menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan oleh

¹⁵Adrian Sutedi, *Op.cit*, hlm 110-112

konsiliator.¹⁶ Konsiliator berwenang untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat oekerja/buruh dalam satu perusahaan, yang hanya bisa dilakukan setelah para pihak yang berselisih mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak dan telah dilegitimasi pada wilayah kerjanya yang meliputi tempat pekerja/buruh pekerja.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian secara tertulis, konsiliator sudah harus mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya dan selambat-lambatnya pada hari ke-8 harus sudah dilakukan sidang konsiliasi.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar dipengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftarannya. Sebaliknya, dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan industrial melalui konsiliasi, maka :

- a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis, Anjuran tertulis tersebut paling tidak harus memuat :
 - 1) Keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh;
 - 2) Keterangan pengusaha;
 - 3) Keterangan saksi atau saksi ahli apabila ada;
 - 4) Pertimbangan hukum dan kesimpulan konsiliator;
 - 5) Isi anjuran.

¹⁶ Adrian Sutedi, *ibid*, hlm 112.

(Pasal 10 ayat (7) Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. PER-10/MEN/V/2005).

- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis.
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri diwilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.¹⁷

2.6.4 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase juga merupakan salah satu alternatif, artinya upaya ini sama dengan konsiliasi yang bersifat pilihan sukarela (*voluntary*), bukan wajib (*mandatory*). Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter atas dasar kesepakatan parah pihak yang

¹⁷Zaeni. *Op.cit.* hlm 169-171.

berselisih. Arbiter dipilih dan ditunjuk oleh parah pihak dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri. Lingkup penyelesaian melalui arbitase mencakup hanya dua jenis perselisihan hubungan industri, yaitu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Jangka waktu upaya penyelesaian melalui arbitrase sama dengan bipartit atau konsiliasi paling lama tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Berdasarkan ketentuan UndangUndang No 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitase diatur sebagai berikut;

- a. Penyelesaian perselisihan melalui arbiter dilakukan oleh arbiter (Pasal 29).
- b. Penyelesaian melalui arbitase dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih (Pasal 32 ayat (1)).
- c. Kesepakatan parah pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, yang dibuat rangkap tiga (Pasal 32 ayat (2)).
- d. Apabilah parah pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, parah pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri (Pasal 33 ayat (1)).
- e. Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk para pihak yang berselisih membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan parah pihak yang berselisih tersebut (Pasal 34 ayat (1)).

- f. Apabila arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian penunjukan, arbiter yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan parah pihak (Pasal 35 ayat (1)).
- g. Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (1)).
- h. Arbiter harus memulai pemeriksaan atas perselisihan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (2)).
- i. Atas kesepakatan parah pihak, arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja (Pasal 40 ayat (3)).
- j. Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup, kecuali parah pihak yang berselisih menghendaki lain (Pasal 41).
- k. Dalam sidan arbitase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasakhusus (Pasal 42).
- l. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih (Pasal 44 ayat (1)).
- m. Apabila perdamaian tercapai, arbiter atau majelis arbiter membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh parah pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di pengadilan

hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian (Pasal 44 ayat (2) dan ayat (3)).

- n. Apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase (Pasal 44 ayat (5)).
- o. Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter (Pasal 48).
- p. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat parah pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (Pasal 51 ayat (1)).
- q. Putusan arbitrase didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan (Pasal 51 ayat (2)).
- r. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada mahkamah agung dalam waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut;
 - 1) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
 - 2) Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
 - 3) Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
 - 4) Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
 - 5) Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 52 ayat (1)). - Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan industrial (Pasal 53).

2.6.5 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan

Yang dimaksud dengan penyelesaian melalui pengadilan adalah pengadilan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial merupakan cara terakhir yang dapat ditempuh oleh pihak-pihak dalam penyelesaian hubungan industrial, jika dengan cara perundingan bipartit, konsiliasi, atau arbitrase dan mediasi tidak berhasil dicapai kata mufakat, maka langkah terakhir adalah melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diatur dalam Pasal 81 sampai dengan Pasal 115. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Disebut sebagai pengadilan khusus karena memiliki karakteristik khusus dalam hal;

- a) Kewenangannya terbatas atau khusus
- b) Adanya hakim ad-hoc
- c) Adanya aturan-aturan khusus (*les specialis*), seperti kuasa hukum, pengajuan gugatan, hukum acara, pemeriksaan, jangka waktu penyelesaian, biaya perkara, dan upaya hukum.

Kewenangan terbatas atau khusus, Kewenangan pengadilan hubungan industrial hanya terbatas atau khusus memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Adanya hakim ad-hoc, Hakim yang diadakan khusus untuk keperluan memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. - Kuasa hukum, Sarjana yang berlatar belakang pendidikan tinggi hukum dan setelah mengikuti pendidikan khusus profesi Advokat yang dilaksanakan Organisasi Advokat, berhak mewakili pekerja/buruh dalam beracara di pengadilan.

Pengajuan gugatan, Pengajuan gugatan di pengadilan hubungan industrial khusus pengajuan gugatan oleh pekerja/buruh hanya dapat dilakukan dalam waktu paling lama satu tahun sejak tanggal pemutusan hubungan kerja (Pasal 171 UU No 13 Tahun 2003), disamping itu, pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi.

Hukum acara, Hukum acara yang berlaku di pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum, kecuali secara khusus diatur dalam undangundang. Kekhususan beracara di pengadilan hubungan industrial terletak antara lain pada pemeriksaan, jangka waktu perselisihan, biaya perkara, dan upaya hukum.

Pemeriksaan dan jangka waktu penyelesaian Pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial dibagi dalam tiga macam pemeriksaan, yaitu pemeriksaan isi gugatan, pemeriksaan dengan acara biasa, dan pemeriksaan dengan acara cepat. Biaya perkara, Pada dasarnya beracara perdata di pengadilan dikenakan biaya (Pasal 4 ayat 2 UU No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Biaya perkara tersebut untuk biaya kepaniteraan, untuk pemanggilan/pemberitahuan, dan biaya meterai.

Pengadilan hubungan industrial dalam hal menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, oleh UU PPHI 2004 diberikan kewenangan untuk memeriksa dan memutuskan hal-hal berikut;

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- 3) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Dalam menjalankan kewenangannya tersebut, pengadilan hubungan industrial menggunakan hukum acara perdata, kecuali yang diatur khusus dalam UU PPHI 2004. UU PPHI 2004 juga memerintahkan kepada hakim untuk membantu parah penggugat dalam mengajukan suatu surat gugatan.¹⁸

¹⁸ 8Lalu Husni, 2004, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan. PT Rajagrafindo Persada, Mataram, hlm 82