

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Pekerja/buruh dan Pengusaha**

Berdasarkan Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Pengusaha juga orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Dan pengusaha juga diartikan perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

#### **2.2 Hak dan Kewajiban pekerja/buruh dan Pengusaha**

##### **2.2.1 Hak Pekerja/buruh**

Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir, bahkan dari dalam kandungan sekalipun. Hak-hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Karena pekerjaannya

dibawah perintah orang pemberi kerja maka seorang pekerja perlu memperoleh jaminan perlindungan dari tindakan yang sewenang-wenang dari orang yang membayar gajinya. Hak pekerja/buruh tersebut muncul secara bersamaan ketika si pekerja/buruh mengikat dirinya pada si majikan untuk melakukan suatu pekerjaan.<sup>1</sup> Beberapa hak-hak pekerja sebagai berikut: Hak atas upah, Hak untuk mendapatkan cuti tahunan dan dapat dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku, Hak untuk mendapatkan kesamaan derajat dimuka hukum, Hak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agamanya masing-masing, dan Hak untuk mengemukakan pendapat. Hak-hak pekerja ini hanya ada sewaktu seseorang menjadi pekerja, hak ini melekat pada mereka yang bekerja. Ketika si pekerja sudah tidak menjadi pekerja/buruh lagi, hak-hak yang pernah ada padanya secara otomatis menjadi hilang.

### **2.2.2 Kewajiban Pekerja/Buruh**

Timbulnya kewajiban bagi seorang adalah ketika seorang melakukan suatu kesepakatan dan didalamnya termuat hak dan kewajiban, ketika hak itu sudah menjadi keharusan yang diperoleh, begitu juga dengan kewajiban. Kewajiban adalah keharusan yang wajib dan harus ditaati tanpa kecuali, karena saling keterikatannya antara hak dan kewajiban itulah yang mendasari mengapa setiap kita menuntut hak, kitapun jangan sampai lalai terhadap kewajiban.

---

<sup>1</sup> [http://www.academia.edu/5014044/HAK\\_DAN\\_KEWAJIBAN\\_PEKERJA](http://www.academia.edu/5014044/HAK_DAN_KEWAJIBAN_PEKERJA).

Kewajiban sebagai pekerja telah terbagi dalam tiga bagian penting, yaitu:

- 1) Kewajiban ketaatan adalah kewajiban yang dibebankan kepada pekerja/buruh untuk mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan atau telah disepakati oleh pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha;
- 2) Kewajiban konfidensialitas adalah merupakan salah satu bentuk kewajiban yang diberikan kepada pekerja, dalam artian pekerja mempunyai kewajiban dalam hal untuk dapat menjaga rahasia perusahaan;
- 3) Kewajiban loyalitas, loyalitas pekerja terhadap organisasi memiliki makna kesediaan pekerja untuk melanggengkan hubungan dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pekerja/buruh untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pekerja terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pekerja merasakan adanya keamanan dan kepuasan didalam organisasi tempat si pekerja bergabung untuk bekerja.

### **2.2.3 Kewajiban Pengusaha/Majikan**

Ada beberapa kewajiban pengusaha diantaranya: Pertama, Kewajiban umum dari majikan sebagai akibat dari timbulnya hubungan kerja adalah membayar upah.<sup>2</sup> Sedangkan kewajiban tambahan adalah memberikan surat keterangan kepada buruh yang dengan karena kemauannya sendiri hendak berhenti bekerja di perusahaan. Demikian pula dengan kewajiban pokok lainnya yaitu mengatur

---

<sup>2</sup> H. Zainal Asikin, et.al, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004, Hlm 85.

pekerja, mengatur tempat kerja, mengadakan buku upah, mengadakan buku pembayaran upah. Kedua, kewajiban memberikan surat keterangan, surat keterangan ini pada umumnya dibutuhkan oleh pekerja/buruh yang berhenti bekerja pada suatu perusahaan sebagai tanda pengalamanbekerja. Surat keterangan biasanya berisi: nama pekerja/buruh, tanggal mulai bekerja dan tanggal berhentinya, jenis pekerjaan yang dilakukannya atau keahlian yang dimiliki pekerja/buruh tersebut.<sup>3</sup> Dan kewajiban lainnya tidak kalah pentingnya dari seorang pengusaha adalah bertindak sebagai pengusaha yang baik.

### **2.3 Hak-Hak Pekerja/Buruh yang di PHK**

Setiap pekerja/buruh memiliki hak-hak pada saat mereka di PHK oleh pengusaha baik yang tertera dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun menurut Undang-Undang terkait. Pekerja/buruh mempunyai hak-haknya diantaranya: Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Ganti Kerugian. Uang Pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja. Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang penghargaan pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Uang Ganti Kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007, Hlm. 82.

<sup>4</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000, Hlm. 135.

Hal lain yang ditetapkan oleh panitia daerah atau panitia pusat sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja untuk keperluan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian yang terdiri dari: Upah pokok, Segala macam tunjangan yang diberikan buruh secara berkala dan secara teratur, Harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja dengan cuma-cuma apabila catu harus dibayar oleh pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja, Penggantian perumahan secara cuma-cuma yang besarnya ditetapkan 10% dari upah berupa uang, Penggantian untuk pengobatan dan perawatan yang diberikan secara cuma-cuma yang besarnya ditetapkan 5% dari upah pekerja berupa uang.<sup>5</sup> Alasan yang menyebabkan pekerja/buruh yang diPHK tidak mendapatkan haknya diantaranya:

- 1) bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai dengan ketentuan Pasal 154 Ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 Ayat 3 juga uang pisah tetapi berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4.
- 2) Pekerja melakukan kesalahan berat, misalnya:
  - a. Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
  - b. Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

---

<sup>5</sup> Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafka, 2009, hlm. 57.

- c. Pekerja mabuk, minum-minuman keras, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat aktif lainnya dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang.
- 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 perusahaan dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pekerja yang diputus hubungannya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan atau perjanjian kerja bersama.

## **2.4 Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)**

Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan dalam Pasal 1 Angka 1 bahwa, Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

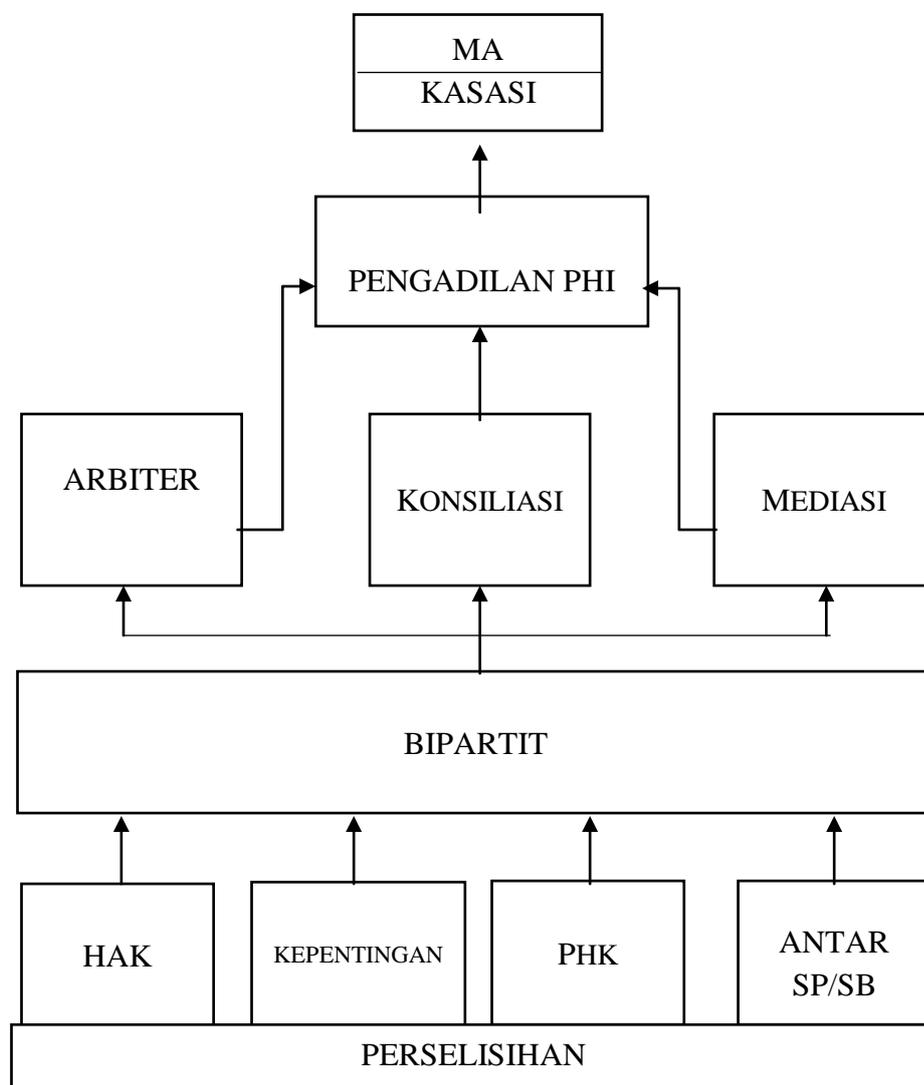
### **2.4.1 Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), terdapat beberapa jenis perselisihan hubungan industrial yang meliputi:

- 1) Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 2) Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 3) Perselisihan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Contohnya ketidak sepakatan alasan PHK dan perbedaan hitungan pesangon.

- 4) Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat buruh hanya dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

#### 2.4.2 Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:



Semua jenis perselisihan ini harus diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah secara Bipartit, apabila perundingan mencapai persetujuan atau kesepakatan, maka Perjanjian Bersama (PB) tersebut dicatat di Pengadilan

Hubungan Industrial (PHI), namun apabila perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka salah satu pihak mencatat perselisihannya ke instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan pada kabupaten/kota. Salah satu persyaratan yang mutlak dalam pencatatan tersebut adalah bukti atau risalah perundingan Bipartit, apabila bukti perundingan tidak ada, maka pencatatannya ditolak selanjutnya diberi waktu 30 hari untuk melakukan perundingan Bipartit, jika perundingan kesepakatan (damai) maka akan dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang akan dicatatkan ke PHI, jika tidak memenuhi kesepakatan dengan bukti/risalah perundingan yang lengkap, maka kepada para pihak ditawarkan tenaga penyelesaian perselisihan apakah melalui konsiliator atau arbitrase, jika para pihak tidak memilih atau justru memilih mediasi maka perselisihan tersebut akan diselesaikan dalam forum mediasi.

#### **2.4.3 Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)**

Dilakukan dengan menggunakan cara yang pertama diluar pengadilan (nonlitigasi) dan yang kedua melalui PHI (litigasi). Di luar pengadilan (nonlitigasi) diantaranya: Perundingan secara bipartit, perundingan secara tripartite. Tripartite merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral yaitu mediator, konsiliator dan arbiter. Upaya penyelesaian secara tripartit ini baru dapat dilakukan apabila usaha bipartit telah dilakukan.<sup>6</sup>

Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial apabila pada tahap mediasi atau konsiliasi tidak

---

<sup>6</sup> H. Mohammad Saleh, Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial indonesia, bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012, Hlm. 63.

tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

## **2.5 Pengadilan Hubungan Industrial**

Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang, memeriksa dan memutus:

- 1) Tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- 2) Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- 3) Tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- 4) Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari:<sup>7</sup>

- 1) Hakim;
- 2) Hakim Ad-Hoc;
- 3) Panitera Muda; dan
- 4) Panitera Pengganti.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung (MA) terdiri dari:

- 1) Hakim Agung;
- 2) Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung;
- 3) Panitera.

---

<sup>7</sup> Ibid., hlm. 78.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU PPHI (Pasal 57 UU PPHI). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) melalui Pengadilan Hubungan Industrial tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

### **2.5.1 Tahap Pengadilan Hubungan Industrial**

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Dalam pengajuan gugatan dimaksud harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pihak penggugat apabila gugatan penggugat tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi atau arbitrase. Penggugat dapat sewaktu waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban atas gugatan, pencabutan gugatan akan dikabulkan Pengadilan apabila disetujui Tergugat.

Tugas dan Wewenang Pengadilan Hubungan Industrial adalah memeriksa dan memutus pada tingkat pertama untuk:

- 1) Perselisihan Hak;
- 2) Perselisihan kepentingan;
- 3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Proses persidangan yang dilakukan pada Pengadilan Hubungan Industrial mengacu pada proses Hukum Acara Perdata yang berlaku. Majelis Hakim dalam mengambil putusannya mempertimbangkan hukum perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan yang dibacakan dalam persidangan terbuka untuk umum, dimana putusan pengadilan harus memuat:

- 1) Kepala putusan berbunyi “Demi keadilan berdasarkan ketuhanan yang maha esa”;
- 2) Nama, Jabatan, Kewarganegaraan, Tempat kediaman para pihak yang berselisih;
- 3) Ringkasan permohonan/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
- 4) Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan, hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- 5) Aturan hukum yang menjadi dasar pertimbangan;
- 6) Amar putusan tentang sengketa;
- 7) Hari, Tanggal putusan, Nama hakim, Hakim Ad hoc yang memutus, nama panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari terhitung sejak sidang pertama. Putusan dimaksud

dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah putusan dibuat panitera pengganti, pemberitahuan putusan harus sudah disampaikan kepada pihak yang hadir dan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani panitera muda. Selanjutnya selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan salinan putusan harus sudah dikirimkan kepada para pihak. Apabila perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja maka pengadilan wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

### **2.5.2 Tahapan Mahkamah Agung**

Pemutusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada mahkamah agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung:

- 1) Bagi pihak yang hadir terhitung sejak putusan dibacakan oleh sidang majelis hakim;
- 2) Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan;
- 3) Permohonan kasasi harus disampaikan secara tertulis melalui Sub. Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri setempat dan dalam waktu selambat lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah disampaikan oleh Sub. Kepaniteraan Pengadilan kepada Ketua Mahkamah Agung.

Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung tanggal penerimaan permohonan kasasi.

Secara singkat prosedur pengajuan gugatan dan persidangan di PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) sebagai berikut:<sup>8</sup>

- 1) Gugatan diajukan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) yang daerah hukumnya meliputi tempat domisili pekerja.
- 2) Gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Jika risalah tidak disertakan Pengadilan wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
- 3) Gugatan harus mencantumkan pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan beserta identitas para pihak dan dokumen yang menguatkan gugatan.
- 4) Apabila perselisihan tersebut menyangkut perselisihan hak/kepentingan yang diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, pengadilan hubungan industrial memutuskan terlebih dahulu perkara perselisihan hak atau kepentingan (Pasal 87 UU PPHI).
- 5) Apabila proses beracaranya adalah proses cepat sesuai permohonan tertulis salah satu pihak maka dalam tujuh hari kerja setelah permohonan diterima, Ketua PN (Pengadilan Negeri) mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau ditolaknya permohonan tersebut. Bila permohonan dikabulkan ketua PN dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah keluar

---

<sup>8</sup> Libertus Jehani, *Hak-hak pekerja Bila di PHK*, Visi Media, Jakarta, 2006, Hlm.

penetapan menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa prosedur pemeriksaan. Tenggat waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja (Pasal 98 dan Pasal 99 UU PPHI).

- 6) Apabila dengan proses acara biasa, maka dalam waktu paling lama tujuh hari kerja setelah penetapan majelis hakim, Ketua majelis akan melakukan sidang pertama.
- 7) Apabila dalam sidang pertama secara nyata-nyata pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah serta hak-hak lainnya selama menunggu penyelesaian PHK, hakim Ketua sidang segera menjatuhkan putusan sela yang memerintahkan pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja yang bersangkutan.
- 8) Apabila pengusaha mengabaikan putusan sela tersebut maka hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan sela tersebutpun tidak dapat diadakan upaya perlawanan atau upaya hukum (Pasal 96 UUPPHI).
- 9) Selambat-lambatnya 50 hari kerja sejak sidang pertama Majelis Hakim memberikan putusannya.
- 10) Putusan Majelis Hakim tentang perselisihan kepentingan dan perselisihan antar pekerja dalam satu perusahaan bersifat final. Sedangkan putusan Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan PHK mempunyai kekuatan hukum yang tetap apabila dalam waktu 14 hari kerja tidak diajukan permohonan kasasi oleh pihak yang hadir atau 14 hari kerja setelah putusan diterima oleh pihak yang tidak hadir.