

PEKERJA TETAP MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA Sugeng Hadi Purnomo¹

Abstrak

Seiring dengan bertambah pesatnya keadaan perekonomian di Indonesia banyak pengusaha yang berlomba-lomba mendirikan badan-badan usaha/perusahaan. Hal ini dilakukan oleh para pengusaha dalam rangka menghadapi arus globalisasi dan liberalisasi perekonomian dunia yang semakin kompleks dan bertujuan untuk menciptakan dunia yang semakin kompleks dan bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyat. Dengan adanya badan-badan usaha/perusahaan baru tersebut maka otomatis akan membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat pada umumnya. Dengan terciptanya lapangan pekerjaan baru tersebut maka masalah-masalah ekonomi yang membelit dalam suatu keluarga akan terselesaikan. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tiap-tiap negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini berarti menjadi tugas negara yang dilaksanakan oleh pemerintah untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja dapat mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya dan setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak, bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh pengusaha itu, maka pengusaha tidak bisa dengan seenaknya lepas tangan begitu saja. Pengusaha haruslah memenuhi kewajiban untuk memberi ganti rugi kepada pekerja, yaitu sebesar upah pekerja sampai perjanjian kerja tersebut selesai. Atau dengan kata lain pekerja dapat menuntut apa yang menjadi haknya apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak kepadanya. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 telah ditetapkan besarnya pesangon.

Kata kunci: pekerja tetap, hubungan kerja

A. Pendahuluan

Seiring dengan bertambah pesatnya keadaan perekonomian di Indonesia banyak pengusaha yang berlomba-lomba mendirikan badan-badan usaha/perusahaan. Hal ini dilakukan oleh para pengusaha dalam rangka menghadapi arus globalisasi dan liberalisasi perekonomian dunia yang semakin kompleks dan bertujuan untuk menciptakan dunia yang semakin kompleks dan bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyat.

Dengan adanya badan-badan usaha/perusahaan baru tersebut maka otomatis akan membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat pada umumnya. Dengan terciptanya lapangan pekerjaan baru tersebut maka masalah-masalah ekonomi yang membelit dalam suatu keluarga akan terselesaikan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tiap-tiap negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini berarti menjadi tugas negara yang dilaksanakan oleh pemerintah untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja dapat mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya dan setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak, bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.

Pemerataan kesempatan kerja akan dapat tercapai apabila penciptaan lapangan kerja dan pelaksanaan kerja didasarkan pada hubungan kerja yang baik antara pemerintah,

¹ Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jalan Semolowaru 45, Surabaya 60118, Indonesia | 085648880007.

pengusaha dan pekerja itu sendiri. Dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuan atas hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistem hubungan industrial apapun di dunia ini senantiasa dikenal dengan adanya hukum yang mengatur yang bersifat otonom dan heteronom.² Di Indonesia hukum yang bersifat otonom mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dan menentukan dalam mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak serta menentukan penyelenggara hubungan kerja. Putusannya hubungan kerja serta pasca hubungan kerja.

Di Indonesia hubungan industri merupakan hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja dan pengusaha. Sedangkan pemerintah termasuk sebagai pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan dapat mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Peran pemerintah dalam hubungan industrial ini diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial. Dengan demikian, kepentingan pemerintah dalam hubungan industrial adalah menjamin kelangsungan proses produksi secara lebih luas.

Di samping itu, dikandung pula pengertian adanya hubungan yang mampu mendorong tercapainya keadilan sosial. Dalam artian segala nikmat dan keuntungan yang diperoleh oleh pengusaha hendaknya dinikmati pula di kalangan para pekerja. Singkat kata dalam hubungan industrial itu, dikehendaki pemahaman dan perlakuan pekerja bukan lagi sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset perusahaan. Dari uraian itu, jelas bahwa sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku proses produksi mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Sebagai bagian dari tujuan pembangunan, buruh atau pekerja perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek oleh karena dibanding pengusaha, posisi mereka paling lemah, terutama dalam aspek ekonomi.

Membicarakan perlindungan terhadap buruh haruslah bermula dari pemahaman terhadap hubungan yang terjadi antara buruh - majikan. Dalam hubungan buruh - majikan, posisi buruh selalu subordinatif dengan majikan. Hal ini merupakan kesejatan akibat tidak seimbangannya kekuasaan ekonomi (pada akhirnya menimbulkan ketidakseimbangan kekuasaan politik) yang melekat pada buruh dan pada majikan, Sosiologi buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada tenaganya itu, maka ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerjanya itu atau yang dalam hubungan-hubungan pribadi disebut sebagai kelemahan. Secara sederhana ketidakseimbangan hubungan buruh-majikan ini dapat diilustrasikan dengan pengalaman setiap orang saat melamar pekerjaan. Orang yang melamar pekerjaan pasti membutuhkan pekerjaan karena tidak berani dan tidak dapat menentukan syarat-syarat kerja semisal gaji, maka resiko tidak diterima apabila pengusaha

² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan IX (Jakarta: Djambatan, 1990).

tidak setuju dengan penawaran dari pelamar kerja tersebut, harus ditanggung oleh si pelamar tersebut. Dengan demikian sebenarnya tidak pernah ada kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja.

Pada dasarnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha (majikan) terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh keduanya dimana pihak pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Dalam satu hubungan kerja selalu didasari dengan adanya suatu perjanjian kerja antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan. Pengertian perjanjian antara pekerja dan pengusaha seringkali didasarkan pada ketentuan dalam BW Pasal 1313 yaitu "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang satu orang lain atau lebih".

Dalam suatu perjanjian terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi agar perjanjian tersebut dapat dikatakan sah. Syarat-syarat sah perjanjian tersebut dapat dikatakan sah, Syarat-syarat sah perjanjian sendiri dalam BW Pasal 1320.

Dalam ketenagakerjaan perikatan timbul dari perjanjian kerja yang dapat berbentuk waktu tidak tertentu, waktu tertentu dan magang. Mengenal jangka waktu berlakunya perjanjian, hanya pada perjanjian dalam bentuk perjanjian waktu kerja tertentu, jangka waktu berlakunya perjanjian tidak ditetapkan. Misalnya satu bulan sebelumnya mengundurkan diri harus memberitahu terlebih dahulu. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan tentang syarat-syarat dari perjanjian kerja waktu tertentu. Pengaturan ini terdapat pada Pasal 59 ayat (1) dan (2). Sedangkan pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu terdapat pada Pasal 60 ayat (1) dan (2). Yang dimaksud dengan pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWT, dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Perjanjian Kerja yang tidak diadakan untuk suatu waktu yang tetap.

Berdasarkan Pasal 59 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PK WT dapat diperpanjang dengan ketentuan jumlah seluruhnya waktu kesepakatan kerja itu tidak boleh lebih dari tiga tahun. Tetapi sangat disayangkan, banyaknya celah pada beberapa pasal disalahgunakan oleh sebagian pengusaha. Misalnya mengenai PKWT, akhir-akhir ini terutama setelah adanya UU No. 13/2003, banyak sekali perusahaan yang melakukan PKWT alias kontrak, padahal kalau dilihat jenis pekerjaan mereka seharusnya dilakukan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pegawai permanen. Banyak perusahaan memberlakukan PKWT kepada para pekerja lebih dari tiga tahun, bahkan sampai 20 tahun, dengan alasan untuk menghindari beban kompensasi yang harus diberikan pada karyawan tetap, maka masa depan karyawan dikorbankan oleh perusahaan. Meskipun tetap mendapat upah, kepastian hukum mereka sebagai pekerja tetap lemah.

Para pengusaha memilih sistem kerja kontrak pada hampir semua bidang kerja terhadap tenaga kerjanya, bahkan sebagian di antaranya memberikan kontrak kerja di atas tiga tahun dan bertentangan dengan aturan Permenaker tersebut.

Status buruh kontrak memang dapat diberlakukan untuk pekerjaan yang temporal dengan total masa kontrak selama tiga tahun. Namun, kalau buruh terus diberi status

kontrak dalam kurun waktu yang tidak terbatas, hal itu merugikan buruh, Masalahnya, banyak buruh atau pekerja yang tidak mengetahui aturan mengenai praktik buruh kontrak tersebut.³

Pekerja yang memiliki status sebagai Pekerja berdasarkan PKWIT memiliki masa kerja yang tidak terbatas sesuai keinginan pekerja yang bersangkutan kecuali apabila pekerja tersebut terkena PHK, mengundurkan diri atau sebab lain yang diakui oleh Peraturan Perundang-undangan yang berlaku bahwa masa kerjanya harus diakhiri. Dalam terminologi umum istilah pekerja berdasarkan PKWU ini lebih dikenal dengan Pekerja Tetap (*permanent employee*).

Seiring dengan lajunya perkembangan pembangunan dan proses industrialisasi serta meningkatnya jumlah angkatan kerja, maka masalah perselisihan ketenagakerjaan/industrial yang timbul antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu kejadian yang wajar, mengingat berbagai tipe manusia yang bekerja di perusahaan selalu akan berhadapan dengan kebijaksanaan pengusaha.

Yang menjadi pokok pangkal adanya perselisihan ketenagakerjaan adanya rasa kurang puas di kalangan pekerja atas kebijaksanaan pengusaha sehingga menimbulkan apatisisme, gairah kerja menurun dan terjadi perselisihan-perselisihan pada perusahaan yang pada umumnya berkisar pada masalah:⁴

Pada umumnya suatu perselisihan ketenagakerjaan dapat memicu pemogokan (unjuk rasa) dan Pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK selain membawa kesengsaraan bagi para pekerja berupa hilangnya sumber penghidupan juga menimbulkan kerugian bagi pengusaha, sadar atau tidak, pengusaha akan kehilangan tenaga yang handal bila di bidang yang ditempati adalah vital.

Pemutusan hubungan kerja seringkali menyulut konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha, konflik diantara kedua belah pihak tersebut karena adanya perselisihan mengenai besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan semasa kerja, ganti rugi dan lain sebagainya. Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha". Sedangkan dalam pengertian yang terdapat dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak". Sehubungan dengan hal tersebut, meski bagaimanapun juga baiknya suatu hubungan kerja yang telah diperjanjikan dan disepakati bersama oleh pekerja/buruh dan pengusaha, maka masalah perselisihan antara keduanya akan selalu ada dan bahkan sulit untuk dihindari.

B. Pembahasan

1. Perjanjian Kerja

Keterkaitan antara buruh dengan majikan dimulai dengan adanya hubungan kerja. Realisasi dari hubungan kerja disebut adalah kesediaan buruh, memberikan diri dan tenaganya untuk melakukan suatu pekerjaan bagi kepentingan pengusaha dan untuk

³ Kompas, 'Opini' (Jakarta, 29 November 2005).

⁴ Tarsisus Murwaji, *Prosedur Penyelesaian Perselisihan Perburuhan* (Berita Buana, 1984).

pekerjaan tersebut pengusaha bersedia memberikan sejumlah imbalan, baik dalam bentuk uang maupun bentuk lainnya.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh biasanya dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun secara lisan. Hubungan kerja melalui perjanjian kerja tertulis ditandai dengan adanya penandatanganan perjanjian kerja yang mengatur tentang syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan hubungan kerja melalui perjanjian kerja lisan adalah hubungan kerja tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja. Hanya dengan lewatnya waktu atau dilanggarnya syarat yang ditentukan oleh undang - undang maka hubungan kerja tersebut dianggap telah ada. Karena tidak ada perjanjian kerja yang ditandatangani, maka hubungan tersebut akan mengacu kepada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Perjanjian kerja dapat digolongkan dalam dua bagian. Yaitu untuk waktu tidak tertentu dan untuk waktu yang tertentu (kontrak). Hubungan kerja untuk waktu yang tidak tertentu ditandai dengan adanya masa percobaan selama tiga bulan. Sedangkan hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu tidak mengenal masa percobaan. Akan tetapi sering terjadi, hubungan kerja untuk waktu tertentu menjadi batal dan hubungan kerja tersebut menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu.

Karena hubungan kerja antara buruh dan pengusaha didasarkan pada suatu perjanjian kerja, maka hubungan tersebut tunduk pada hukum perjanjian. Prinsip yang berlaku dalam hukum perjanjian menurut Pasal 1338 KUH Perdata.

Sesuai dengan prinsip di atas, apabila suatu perjanjian kerja telah dibuat secara sah, maka perjanjian tersebut adalah undang-undang yang mengikat kedua belah pihak. Namun apabila syarat sahnya perjanjiannya tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut akan batal demi hukum atau setidaknya dapat dibatalkan.

Ketidak-seimbangan kedudukan telah mengakibatkan pihak buruh sering berada dalam posisi yang tertekan dan harus mengikuti kehendak pengusaha. Pada saat diterima sebagai buruh oleh pengusaha, buruh disodorkan suatu surat yang berisi ketentuan-ketentuan yang harus diikuti oleh buruh dalam hubungannya dengan pengusaha. Sekalipun isi perjanjian tersebut sangat merugikan buruh, namun mengingat sulitnya mendapatkan pekerjaan, maka buruh biasanya tidak kuasa untuk menolak atau meminta perubahan isi perjanjian kerja. Hal inilah yang oleh Prof. Imam Soepomo disebut sebagai "*ketidak-bebasan secara sosiologis*".⁵

Mengingat adanya kecenderungan pihak yang kuat menindas atau merugikan pihak yang lemah, maka hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha tidak cukup hanya diatur dengan perjanjian kerja yang bersifat privat, melainkan harus ada intervensi pemerintah melalui peraturan perburuhan. Peraturan-peraturan itu memuat penegasan berupa perintah atau larangan dengan menggunakan kata-kata "dilarang", "tidak boleh", "wajib" atau "harus".

Setiap pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan harus dijawab dengan pengenaan sanksi yang tegas. Sanksi-sanksi tersebut dapat berupa dibatalkannya tindakan yang melanggar demi hukum, pengenaan sanksi pidana, denda atau sanksi administrasi.

⁵ Sehat Danamik, *Hukum Acara Perburuhan* (Jakarta: DSS Publishing, 2004).

Adanya campur tangan pemerintah untuk mengatur hubungan hukum antara buruh dengan majikan menunjukkan bahwa masalah perburuhan tidak semata-mata menyangkut hukum perdata (*privaatrechtelijk*) melainkan juga hukum publik (*publiekrechtelijk*), melalui campur tangan pemerintah dalam mengatur hubungan perorangan.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu, jangka waktu berlakunya perjanjian tidak ditentukan sesuai dengan namanya, hanya diatur bahwa dalam jangka waktu tiga bulan jika diberlakukan masa percobaan, masing-masing pihak dapat memutuskan perjanjian kerja tersebut. Selanjutnya setelah masa tiga bulan, pemutusan perjanjian kerja harus mengikuti syarat-syarat yang telah ditetapkan. Dalam setiap hubungan kerja selalu didasari dengan adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja sendiri menurut Pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah "Hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah".

Sedangkan menurut Imam Soepomo dalam bukunya Pengantar Hukum Perburuhan, "Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah pengusaha untuk terwujudnya kepastian dan keadilan terhadap perjanjian kerja.

Yang dimaksud dengan pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja yang tidak diadakan untuk suatu waktu yang tetap dan masing-masing pihak tidak mempunyai kewenangan untuk secara teratur memutuskannya.

Hal ini berarti pekerja yang memiliki status sebagai pekerja berdasarkan PKWTT memiliki masa kerja tidak terbatas sesuai keinginan pekerja yang bersangkutan kecuali apabila pekerja tersebut terkena PHK, mengundurkan diri atau sebab lain yang diakui oleh Peraturan Perundang-undangan yang berlaku bahwa masa kerjanya harus diakhiri. Dalam terminologi umum istilah pekerja berdasarkan PKWTT ini lebih dikenal dengan Pekerja Tetap (*permanent employee*). Lebih lanjut dalam pelaksanaan PK WTT ini, pengusaha dapat mensyaratkan/memberlakukan masa percobaan paling lama selama 3 bulan, vide Pasal 60 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 atau istilahnya Masa Probेशन.

Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.

Meskipun perjanjian pekerjaan adalah suatu perjanjian konsensual yang artinya sudah sah dan mengikat setelah terjadinya sepakat antara pekerja dan majikan mengenai pekerjaan dan upah atau gaji, namun ada banyak ketentuan yang memerintahkan dibuat perjanjian secara tertulis demi untuk melindungi pihak.⁶

Perjanjian kerja merupakan pangkal tolak daripada perkembangan hukum dewasa ini dan untuk masa yang akan datang guna melestarikan asas demokrasi yang berintikan musyawarah untuk mufakat. Sekalipun tidak ada kewajiban untuk membuat perjanjian

⁶ Subekti, *Aneka Perjanjian* (Bandung: Citra Adityan Bakti, 1995).

kerja, namun dalam praktek perjanjian kerja dibuat oleh pekerja dan pengusaha untuk terwujudnya kepastian dan keadilan terhadap perjanjian kerja.

Dalam suatu hubungan kerja selalu disadari dengan adanya suatu perjanjian kerja antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan. Pengertian perjanjian antara pekerja dan pengusaha seringkali didasarkan pada ketentuan dalam BW Pasal 1313; yaitu "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih"

Untuk membuat suatu perjanjian seperti halnya perjanjian-perjanjian lainnya, agar merupakan perjanjian yang sah dan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, diperlukan syarat-syarat tertentu. Pembuatan perjanjian atau kesepakatan kerja waktu tidak tertentu, ada persyaratan material dan syarat formal, agar kesepakatan kerja tidak tertentu bisa dikatakan sah.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah seperti yang tercantum dalam Pasal 52 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bisa diteliti, pasal tersebut mengadopsi ketentuan dalam Pasal 1320 BW tentang syarat sahnya suatu perjanjian.

Setiap perjanjian kerja waktu tidak tertentu, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) Tidak dilarang oleh Undang-undang

3. Mulai Berlakunya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Dalam melakukan hubungan kerja, harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau Peraturan Perundang-undangan. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu berlaku sejak disetujui dan ditandatanganinya perjanjian tersebut atau pekerja dan pengusaha atau tanggal yang telah disepakati pekerja boleh mulai bekerja di perusahaan tersebut. Dengan didasari oleh kata sepakat kedua belah pihak berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dan sejak saat itu perusahaan diwajibkan memenuhi hak-hak pekerja tersebut.

Perjanjian waktu tertentu masa berlakunya bisa berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu apabila masa kerja kontrak lebih dari 5 (lima) tahun lebih 30 (tiga puluh) hari, maka pekerja yang bersangkutan secara hukum statusnya menjadi Pekerja Tetap (Permanent Employee) berdasarkan Pasal 69 ayat (7) Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu berakhir karena:

1. Berakhir demi hukum, Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
2. Pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja dengan izin kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial. Hal ini diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Hal ini diatur di dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Pekerja yang melakukan perbuatan-perbuatan yang tercela dan melanggar ketentuan undang-undang sudah sepatutnya untuk tidak dipekerjakan lagi pada perusahaan. Pengusaha

sendiri yang akan menilai apakah pekerja masih layak untuk bekerja atau tidak. Tentu saja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut pada pekerja yang bersangkutan haruslah meminta izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 159 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

1. Tidak menghiraukan peringatan

Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat memberikan peringatan pada pekerja terlebih dahulu. Apabila tetap menolak perintah yang layak dan pengusaha dan dengan sengaja atau kelalaian mengakibatkan dirinya dalam keadaan sedemikian rupa sehingga tidak menjalankan pekerjaannya, apabila ternyata di kemudian hari pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja. Apabila setelah mendapat peringatan terakhir, pekerja masih tetap melakukan kesalahan, maka pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja.

2. Diakhiri oleh pekerja.

Pekerja dapat mengakhiri perjanjian kerja, dengan mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam hal pengusaha bertindak dengan sewenang-wenang dan tidak memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan pekerjanya serta melanggar perjanjian kerja yang telah disetujuinya, maka oleh karena hal yang tersebut di atas pekerja berhak untuk mengakhiri Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Kemudian pekerja yang berhak untuk menyelesaikan masalah yang timbul akibat pengakhiran perjanjian kerja tersebut.

4. Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Pengusaha

Hal yang sangat penting, bahkan yang terpenting bagi pekerja dalam masalah pekerjaan adalah soal pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti kehilangan mata pencaharian, merupakan permulaan dari segala kesengsaraan. Menurut teori memang pekerja berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam prakteknya pengusahalah yang banyak mengakhirinya sehingga pemutusan tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha.⁷

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri serta meningkatkannya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Dalam kehidupan, pemutusan hubungan kerja ada dalam istilah lain disebut pengakhiran hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha dapat terjadi karena putus demi hukum karena berakhirnya waktu perjanjian yang telah disepakati sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara tenaga kerja dan pengusaha, meninggalnya tenaga kerja atau karena sebab lainnya. Menurut teori, pekerja yang berhak

⁷ Lanny Ramly, *Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Cetakan I (Surabaya: Airlangga University Press, 1998).

untuk memutuskan hubungan kerja oleh karena pada prinsipnya pekerja tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendaknya.⁸

Dalam prakteknya, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena pekerja yang bersangkutan telah memasuki masa pensiun (sebelum waktu berakhirnya perjanjian kerja tidak tertentu), tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbagai halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pekerja dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial (keuangan).⁹ Menurut Pasal 1 angka 25 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha".

Sedangkan dalam pengertian yang terdapat dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, "Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak".

Pengusaha yang hendak melaksanakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja di perusahaan harus didasari alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan tersebut dan tidak boleh menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 yang menyebutkan bahwa "Perselisihan, Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak". Begitu pula pada Undang-undang No. 13 tahun 2003, meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik swasta maupun 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 bentuk lain dengan membayar upah atau imbalan bentuk lain (Pasal 150 UU No. 13/2003).

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi pekerja dan keluarganya, Imam Soepomo mengatakan bahwa "Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerja, permulaan dari berakhirnya kemampuan

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan II (Jakarta: Rajawali Pers, 2001).

⁹ Zainal Aisikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan IV (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002).

membayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya".¹⁰

Menurut Imam Soepomo menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dibagi dalam 4 (empat) golongan yaitu:

a. Hubungan Kerja yang Putus Demi Hukum

Hubungan kerja putus demi hukum berarti dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan salah satu pihak, pekerja atau pengusaha, yang ditujukan untuk itu. Pasal 1603e BW menetapkan bahwa "Hubungan kerja berakhir jika waktunya habis". Dengan habis waktu berlakunya itu, maka hubungan kerja putus dengan sendirinya maksudnya tidak diisyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Pemutusan hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu itu, tidak memerlukan ijin.

b. Hubungan kerja yang Diputuskan Oleh Pihak Pekerja

Pekerja berwenang sepenuhnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan persetujuan pengusaha, tiap saat ia mengkehendaknya. Pekerja juga berhak memutuskan hubungan kerja secara tanpa persetujuan pengusaha. Menurut teori pekerja yang berhak untuk memutuskan hubungan kerja oleh karena pada prinsipnya pekerja tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendaknya.¹¹

c. Hubungan Kerja yang Diputuskan Oleh Pihak Pengusaha

Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-undang No. 12 Tahun 1964 ada dua hal pengusaha dilarang memutuskan hubungan kerja yaitu:

- a. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui dua belas bulan terus menerus.
- b. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara yang ditetapkan dengan Undang-undang atau pemerintah atau karena menjalankan ibadat yang diperintahkan oleh agamanya dan yang disetujui oleh pemerintah.

Apabila pemutusan hubungan kerja tetap dilakukan maka dengan alasan sebagaimana diatas maka pemutusan hubungan kerja itu batal demi hukum dan pengusaha wajib untuk mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Hal ini diatur dalam Pasal 153 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap pekerja dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat adil dan makmur secara merata baik materiil maupun spritiual seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi.¹²

d. Hubungan Kerja yang diputuskan oleh Pengadilan

Yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah pemutusan oleh pengadilan atas permintaan yang bersangkutan berdasarkan alasan penting. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak majikan tidak memerlukan izin dari P4D atau P4P.

¹⁰ Soepomo.

¹¹ Husni.

¹² Aisikin.

Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja selama ini paling banyak terjadi karena tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh suatu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya. Dari pengusaha dilakukan karena pekerja melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja. Meskipun dalam undang-undang sudah menetapkan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah, secara bersama-sama dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK, namun demikian, PHK seringkali tidak dapat dihindarkan. Hal ini dapat dipahami karena hubungan antara pekerja dengan pengusaha didasarkan atas kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Jika salah satu pihak sudah tidak menghendaki lagi untuk terikat atau diteruskan dalam hubungan kerja sulit untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis di antara kedua belah pihak.

Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam kaitannya dengan PHK yang diajukan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industri adalah, pengadilan tidak berfungsi sebagai lembaga pemberi izin PHK sebagaimana halnya dengan P4D/P4P, tapi menilai apakah PHK yang dilakukan oleh para pihak yang telah sesuai dengan hukum atau tidak, termasuk hak-hak yang diperoleh sebagai akibat dari PHK tersebut.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha adalah hal yang paling sering terjadi. Baik terjadi karena kesalahan-kesalahan pihak pekerja maupun karena kondisi perusahaan. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja adalah merupakan hubungan simbiosis mutualisme yaitu hubungan yang saling menguntungkan. Hubungan kerja ini sangat penting karena bertujuan untuk menciptakan ketenangan kerja yang berdampak pada peroduktiftas kerja yang meningkat, sehingga keuntungan yang diperoleh besar. Akan tetapi untuk mencapai tujuan itu semua tidaklah semudah yang diharapkan, karena adanya pemutusan hubungan kerja maka dikhawatirkan, timbul dampak instabilitas terhadap bidang ekonomi yang akan berpengaruh juga terhadap timbulnya masalah pengangguran dan tindak kriminalitas. Oleh karenanya itu sebisa mungkin PHK haruslah dihindarkan dalam hubungan kerja, dalam hal itu dapat dilakukan dengan menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Akan tetapi bukan berarti menutup kemungkinan untuk dilakukannya PHK.

Akan tetapi perusahaan yang melakukan pemberhentian terhadap pekerja dengan alasan yang berhubungan dengan jalannya perusahaan misalnya alasan yang bersifat ekonomis, teknis, modernisasi, otomatisasi, nasionalisasi, restrukturisasi, efisiensi dan perampingan usaha, bukan berarti merupakan pemberhentian secara besar-besaran, tetapi lebih tepat disebut pengurangan pekerja karena pengurangan pekerja tidak ada sangkut pautnya dengan pribadi pekerja dan jumlah, di sini tidak menjadi ciri khas. Oleh karena itu perlu adanya prosedur khusus yang dibedakan dari peraturan mengenai pemberhentian perseorangan yang harus memperhatikan faktor-faktor khusus yang melekat pada pemberhentian karena keadaan perusahaan. Bagi perusahaan swasta yang hendak melakukan pemberhentian semacam ini harus minta izin ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

Hak Pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagaimana konsekuensi adanya tenaga kerja yang bekerja padanya atau kedudukannya sebagai pengusaha. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pengusaha tanpa meminta penetapan dan lembaga penyelesaian perselisihan tanpa meminta penetapan dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut Pasal 158 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja. Hal ini diatur di dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Maka dengan demikian pengusaha dapat mengadakan pemutusan hubungan kerja secara langsung tanpa adanya upaya pencegahan, yaitu dengan melakukan pembicaraan terhadap pekerja yang bersangkutan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja, seperti misalnya dengan adanya surat peringatan.

Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi pekerja yang bersangkutan atau dengan para pekerja itu sendiri dan memberikan alasan yang jelas bagi pekerja tentang maksud diadakannya pemutusan hubungan kerja.

Masalah perselisihan akan selalu ada selama manusia itu masih hidup baik karena perbedaan pendapat, perbedaan kehendak, perbedaan keinginan dan lain sebagainya. Demikian halnya dalam bidang pekerjaan. Perselisihan selalu timbul meskipun telah ada perjanjian pekerjaan yang berlaku dan mengikat para pihak. Penyebab perselisihan pekerjaan dapat datang dari pihak pengusaha maupun pekerja. Dari pihak pengusaha penyebab perselisihan adalah kurang memperhatikan kepentingan para pekerja beserta tuntutan-tuntutannya, melakukan tindakan terhadap pekerja-pekerja yang melakukan tuntutan, menghalang-halangi atau menolak pekerja tersebut untuk melaksanakan pekerjaan. Sedangkan penyebab perselisihan dari pihak pekerja adalah karena tuntutan-tuntutannya tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha baik secara perorangan maupun secara kolektif.

Telah dijelaskan di atas bahwa di dalam hubungan kerja maka sebisa mungkin dihindarkan dari adanya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja demi hukum tentu tidak dipermasalahkan, karena pada hakekatnya secara otomatis hubungan kerja tersebut akan berakhir dengan kesepakatan kerja tersebut. Pemutusan hubungan kerja demi hukum berarti hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berakhir dengan sendirinya dimana kedua belah pihak hanya pasif saja. Namun yang menjadi permasalahan tersebut sebelum waktu yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja tersebut.

Tidak menutup kemungkinan bahwa di dalam hubungan kerja terjadi hubungan yang tidak harmonis antara pengusaha dengan pekerja. Misalnya pengusaha menganggap pekerja tersebut ceroboh atau tidak teliti di dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menghambat produktifitas kerja yang kemudian berdampak terhadap kelangsungan dari perusahaan, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Pada dasarnya perjanjian kerja yang telah dibuat antara pengusaha dengan pekerja secara sah, mengikat kedua belah pihak seperti halnya Undang-undang. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Hal ini diatur

dalam Pasal 55 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal ini dapat juga dilihat pada Pasal 1338 BW dimana menyatakan:

1. Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.
2. Semua perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.
3. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Apabila pengusaha mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu perjanjian yang ditetapkan bukan karena:

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya waktu perjanjian
3. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang telah dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Hal tersebut di atas, dimana pengusaha menganggap pekerjaan tersebut ceroboh atau tidak teliti di dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menghambat produktifitas kerja yang kemudian berdampak terhadap kelangsungan dan dari perusahaan, tidak bisa dikategorikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Menurut pendapat penulis, pemutusan hubungan kerja tersebut adalah pemutusan hubungan kerja sepihak. Karena meskipun hal tersebut merupakan hak dari pengusaha tetapi pengusaha tidak seharusnya secara gampang melakukannya. Pengusaha juga harus bisa memperhatikan keadaan yang nantinya akan dialami oleh pekerja yaitu menganggur. Pengusaha haruslah memberikan motivasi kepada pekerja agar memperbaiki kinerjanya.

C. Penutup

Dengan adanya pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh pengusaha itu, maka pengusaha tidak bisa dengan seenaknya lepas tangan begitu saja. Pengusaha haruslah memenuhi kewajiban untuk memberi ganti rugi kepada pekerja, yaitu sebesar upah pekerja sampai perjanjian kerja tersebut selesai. Atau dengan kata lain pekerja dapat menuntut apa yang menjadi haknya apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak kepadanya. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 telah ditetapkan besarnya pesangon.

Dengan demikian setiap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dalam penerimaan uang pesangon tidaklah sama satu dengan yang lain. Hal ini disesuaikan dengan masa kerjanya masing-masing pekerja. Apabila pengusaha tidak mau melaksanakan pemenuhan dan kewajiban tersebut, maka pekerja dapat melakukan upaya hukum yaitu dengan mengajukan gugatan ke pengadilan atau Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial dengan dasar gugatan bahwa pengusaha tidak memenuhi isi dari perjanjian yang dibuat antar pihak pengusaha dengan pekerja. Hal ini diatur di dalam 159 ayat (2) Undang-

undang No. 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 55 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Kewenangan mutlak dari Pengadilan Hubungan Industrial dalam menangani perselisihan antara pekerja dan pengusaha, disebutkan dalam Pasal 56 Undang-undang No. 2 Tahun 2004, yakni Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus melalui perundingan secara musyawarah atau mufakat, hal ini tercantum dalam Pasal 3 undang-undang tersebut.

Daftar Pustaka

- Aisikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan IV (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002)
- Danamik, Sehat, *Hukum Acara Perburuhan* (Jakarta: DSS Publishing, 2004)
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan II (Jakarta: Rajawali Pers, 2001)
- Kompas, 'Opini' (Jakarta, 29 November 2005)
- Murwaji, Tarsisus, *Prosedur Penyelesaian Perselisihan Perburuhan* (Berita Buana, 1984)
- Ramly, Lanny, *Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Cetakan I (Surabaya: Airlangga University Press, 1998)
- Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan IX (Jakarta: Djambatan, 1990)
- Subekti, *Aneka Perjanjian* (Bandung: Citra Adityan Bakti, 1995)