

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG
MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

Ferryansah Cahyo Subagyo¹

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jl. Mayjen Haryono Nomor 193, Kota Malang
Email: Ferrymk94@gmail.com

ABSTRACT

Work is a form of desire from every person to get income in meeting their needs and survival. In the work there are rights and obligations that will be given because of the legal relationship that comes from the agreement. In termination of employment, it must be in accordance with the contents of the work agreement stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning manpower and hereinafter referred to as termination of employment. Termination of employment with the expiration of the time specified in the work agreement and predetermined reasons will not cause problems for both parties in the work system, in contrast to termination of employment will lead to legal problems, because with the termination of employment one-sided labor can bear the loss with loss of work and source of income, which is caused by company policy. The purpose of this research is to find out how the form of legal protection for workers who experience a one-sided termination of employment and how the form of dispute settlement of termination of unilateral employment termination of labor. The approach method used is the statute approach, conceptual approach and the case approach. The results of research on legal protection of workers who experience a one-sided termination of employment, namely employers in implementing policies should not be done unilaterally, because workers have preventive and reference legal protection that has been regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Legal protection and forms of settling disputes over unilateral termination of employment for workers through bipartite, mediation, conciliation, and through industrial relations courts.

Keywords: *Termination of employment, Protection, Labor.*

ABSTRAK

Pekerjaan ialah merupakan salah satu bentuk keinginan dari setiap orang untuk mendapatkan penghasilan dalam memenuhi kebutuhannya dan keberlangsungan kehidupannya. Dalam pekerjaan terdapat hak dan kewajiban yang akan diberikan karena adanya hubungan hukum yang bersumber dari perjanjian. Dalam pemutusan hubungan kerja harus sesuai berdasarkan dengan isi perjanjian kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan yang selanjutnya disebut sebagai pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dengan berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja serta alasan-alasan yang telah ditentukan sebelumnya tidak akan menyebabkan permasalahan terhadap kedua belah pihak dalam sistem kerja, berbeda halnya

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

dengan pemutusan hubungan kerja sepihak akan menyebabkan permasalahan hukum, karena dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerja dapat yang menanggung kerugian dengan kehilangan pekerjaan dan sumber mata penghasila, yang diakibatkan oleh kebijakan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak dan bagaimana bentuk penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap tenaga kerja. Metode pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan Undang-undang (*Statute Approach*), pendekatan konseptual (*conceptual aproach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Hasil penelitian terhadap perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak yaitu pengusaha dalam melaksanakan kebijakan tidak boleh dilakukan secara sepihak, karena tenaga kerja memiliki perlindungan hukum preventif dan refrensi yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum dan bentuk peneyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap tenaga kerja melalui bipartite, mediasi, konsiliasi, dan melalui gadilan hubungan industrial.

Kata Kunci: Pemutusan hubungan kerja, Perlindungan, Tenaga kerja.

PENDAHULUAN

Pekerjaan ialah merupakan salah satu bentuk kebutuhan dari setiap orang untuk mendapatkan penghasilan dalam memenuhi kebutuhannya dan keberlangsungan kehidupannya. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu untuk melakukan pekerjaanmyang guna menghasilkan sesuatu dalam bentuk barang atau jasa baik dalam memenuhi kebutuhannya sendiri ataupun untuk keluarganya dan masyarakat. Dalam melakukan pekerjaan tentunya terdapat hak dan yang harus diberikan, hal tersebut disebabkan karena adanya hubungan hukum yang bersumber dari perjanjian yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Maka oleh karena itu dalam hal pemutusan hubungan kerja harus sesuai berdasarkan dengan isi perjanjian kerja dan alasan-alasan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan yang selajutnya disebut sebagai pemutusan hubungan kerja².

Di dalam pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah dijelaskan tentang pemutusan hubungan kerja adalah (*“pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”*)³. Dan

² Eka Sumaryati dan Tini K. *Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dan Pesangon*, (Jakarta Timur; Dunia Cerdas, 2013), Hlm 1

³ Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 837 Tahun 2016)

ketentuan pemutusan hubungan kerja secara khusus juga telah diatur dalam pasal 150-170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja dengan berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja serta alasan-alasan yang telah ditentukan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tidak akan pernah menyebabkan permasalahan perselisihan terhadap kedua belah pihak dalam sistem kerja. Karena tenaga kerja telah mengetahui dan menyetujui dari awal saat perjanjian kerja tersebut dibuat. Sehingga tenaga kerja telah menerima dan mengantisipasi dirinya untuk menjalani pemutusan hubungan kerja tersebut. Beda halnya pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan secara sepihak, pasti akan menyebabkan perselisihan dan permasalahan hukum, karena dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerjalah dapat yang menanggung kerugian dengan kehilangan pekerjaan dan sumber mata penghasila, yang diakibatkan oleh kebijakan pengusaha yang semena-mena. Pemutusan hubungan kerja sepihak adalah salah satu bentuk kebijakan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang tidak didasari dengan isi perjanjian kerja serta alasan-alasan pemutusan hubungann kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan oleh sebab itu pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut dinilai banyak bertentangan dengan sistem hukum di Indonesia.

Dari uraian yang dikemukakan dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak ?
2. Bagaimana bentuk penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap tenaga kerja ?

Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan pertama perundang-undangan (*statute approach*) menelaah dasar hukum perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pendekatan yang ke dua pendekatan konseptual (*conseptual aproach*). Pendekatan dari sudut pandangan dan doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pendekatan yang

ketiga adalah pendekatan kasus (*case approach*) pendekatan dengan menelaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif (*normative legal research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah penngkajian atas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Analisis Sumber Bahan Hukum Sumber-sumber secara sistematis sesuai dengan pokok-pokok pembahasan dalam penelitian ini, dianalisa secara kualitatif deskriptif yaitu dengan menjabarkan sumber hukum dalam uraian kalimat, sehingga diharapkan sumber-sumber hukum tersebut dapat memberikan penjelasan atas bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak berdasarkan proesktif Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hasil penelitian terhadap perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak yaitu pengusaha dalam melaksanakan kebijakan tidak boleh dilakukan secara sepihak, karena tenaga kerja memiliki perlindungan hukum preventif dan refrensi yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum dan bentuk penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap tenaga kerja melalui bipartite, mediasi, konsiliasi, dan melalui gadilan hubungan industrial.

Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Dalam hal perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ada dua bentuk ketetntuan perlindungan yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum refrensif. Perlindungan hukum preventif dilakukan sebelum terjadinya suatu pelanggaran hukum, sedangkan Perlindungan hukum represif dilakukan setelah adanya suatu akibat dari suatu pelanggaran hukum itu sendiri. Oleh sebab itu bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan Preventif adalah bentuk perlindungan untuk mencegah terjadinya sebuah pelanggaran hukum yang dapat dilakukan oleh subjek hukum. Dalam pemutusan hubungan kerja perlindungan preventif sangatlah penting untuk tenaga kerja, karena dengan adanya perlindungan preventif dapat mempersempit peluang pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan secara sepihak. Oleh sebab itu perlindungan preventif terhadap tenaga kerja adalah untuk mencegah agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak, sebenarnya telah diatur secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

Penghindaran Pemutusan Hubungan Kerja Yang Harus Dilakukan Oleh Pengusaha, Serikat Tenaga Kerja, dan Pemerintah.

Pengusaha, serikat tenaga kerja dan pemerintah diharuskan melakukan segala upaya, agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja, hal ini berdasarkan pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan *“pengusaha serikat tenaga kerja dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja”*. Sedangkan pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatakan *“dalam segala hal upaya telah dilakukan akan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindarkan maka dalam pemutusan hubungan kerja terlebih dahulu wajib dilakukan perundingan secara musyawarah antara pengusaha dan serikata tenaga kerja”*. Dan pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengatakan *“Dalam hal perundingan akan tetepi dalam perundingan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial⁴”* Jadi sebagaimana uraian yang telah dijelaskan di atas penghindaraan pemutusan hubungan kerja yang harus dilakukan oleh pengusaha, serikat tenaga kerja dan pemerintah adalah termasuk perlindungan hukum preventif terhadap tenaga kerja.

⁴ Pasal 151 ayat (1-3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif adalah bentuk perlindungan hukum ketika pelanggaran hukum tersebut telah terjadi. Dalam pemutusan hubungan kerja sepihak perlindungan hukum represif sangat penting untuk melindungi hak-hak tenaga kerja yang telah dilanggar oleh pengusaha dengan pemutusan hubungan kerja sepihak (semena-mena). Bentuk-bentuk perlindungan hukum Represif yang telah diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

- a. Perlindungan hukum Represif Berdasarkan Pasal 155 Ayat 1-2 Undang - Undang Nomo 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Adalah Sebagai Berikut:

“Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti yang dimaksud dalam pasal 151 ayat (3), maka akan batal demi hukum, selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industil belum ditetapkan, baik pengusaha dan tenaga kerja harus tetap melakukan segala kewajibanya sebagai pengusha dan tenaga kerja”⁵

- b. Perlindungan Hukum Represif Berdasarkan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Adalah Sebagai Berikut:

“tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenanagn sebagaimana yang dimkasud dalam pasal 158 ayat (1), pasal 160 ayat 3, pasal 162 dan tenaga kerja yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka tenaga kerja dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerja”⁶.

- c. Perlindungan Hukum Represif Dalam Bentuk Ganti Rugi Sebagai Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.

⁵ Pasal 155 Ayat (1-2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶ Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Bentuk ganti rugi sebagai tanggung jawab perusahaan dalam pemutusan hubungan kerja baik berdasarkan alasan yang telah ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau putusan hubungan kerja yang semena-mena atau secara sepihak, pengusaha tetap memiliki kewajiban yang diatur dalam pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan “*pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja memiliki kewajiban sebagai memberikan bentuk ganti rugi yang harus diberikan dalam bentuk uang pesangon, atau uang penghargaan masa kerja, dan uang sebagai pengganti yang wajib diberikan*”⁷.

Bentuk Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja

Dalam hal Hubungan kerja yang telah diperjanjikan oleh tenaga kerja dan pengusaha tidak bisa memutuskan secara semena-mena. Pengusaha, tenaga kerja dan bahkan pemerintah dianjurkan berusaha dengan segala upaya agar pemutusan hubungan kerja tersebut tidak terjadi. Bentuk hubungan kerja memang harus benar-benar dipentingkan karena dengan adanya suatu bentuk hubungan kerja, maka secara otomatis akan tumbuh bentuk penghasilan bagi seseorang, dan berkurangnya pengangguran bagi suatu negara, sehingga bisa mempercepat pertumbuhan suatu negara.

Apabila dalam upaya telah dilakukan baik oleh pengusaha, serikat tenaga kerja bahkan pemerintah agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindari maka semua pihak didalamnya harus melakukan perundingan yang bertujuan dapat menghasilkan bentuk kesepakatan. Sehingga dalam proses perundingan tersebut pekerja masih berhak untuk bekerja dan mendapat gaji dari perusahaan, dan perusahaan masih memiliki kewajiban untuk tetap menyalurkan hak-hak tenaga kerja sesuai perjanjian kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hal perundingan telah dilakukan akan tetapi tidak menemukan hasil kesepakatan dan pemutusan hubungan harus tetap dilaksanakan, pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap serikat tenaga kerja setelah

⁷ Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

memperoleh penetapan dari lembaga yang berwenang. Oleh sebab itu pemutusan hubungan kerja yang pengusaha terhadap tenaga kerja yang tidak bisa dilakukan dengan semena-mena atau secara sepihak . Dalam hal perselisihan yang disebabkan karena pemutusan hubungan tenaga kerja secara sepihak atau semena-mena yang telah dilakukan pengusaha yang tidak berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ,tenaga kerja dapat melakukan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut melalui :

1. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Melalui Bipartit

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui bipartit berdasarkan pasal 1 angka (10) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ialah perundingan antara tenaga kerja/buruh/serikat tenaga kerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sedangkan ketentuan-ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatakan *“Perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”*
- b. Berdasarkan pasal 3 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatkan *“Bipartit harus diselakan selambat-lambanya 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya bipartit”*
- c. Berdasarkan pasal 3 ayat (3) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatakan *”Perundingan bipartid dikatakan gagal apabila salah satu dari pihak*

menolak untuk melakukannya, atau telah dilakukan akan tetapi tidak tercapainya kesepakatan”

2. Bentuk Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi .

Bentuk Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi berdasarkan pasal 1 angka (11) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ialah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikata tenaga kerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditangani ole seorang atau lebih mediator yang bersifat netral. Sedangkan ketentuan-ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melelaui mediaasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Peneyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ialah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan Undang-Undang pasal 8 Undang -Udang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Peneyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatakan *“Peneyelesaian perselihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagkerjaan kasbupaten/kota”*
- b. Berdasarkan pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Peneyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatakan *“Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan maka mediator sudah melakukan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi”*
- c. Berdasarkan pasal 11 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Peneyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatakan *“Mediator memiliki kewenangan memanggil saksi /saksi ahli dalam pelaksanaan mediasi, penneyelesaian perselisihan melalui mediasi yang mencapai kesepakatan harus didaftarkan kesepakatan tersebut kepada pengadilan hubungan industrial dengan bentuk tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dihadapan mediator”*

3. Bentuk Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui konsiliasi berdasarkan pasal 1 angka (13) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial adalah bentuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan anantara serikat tenaga kerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seorang atau lebih konsiliator yang bersifat netral. Sedangkan ketentuan-ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pasal 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatakan *“:penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang telah terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di Kabupate atau Kota”*
 - b. Berdasarkan pasal 18 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatakan *“penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau penyelesaian perselisihan antar serikat tenaga kerja melalui konsiliasi oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat tenaga kerja bekerja”*
 - c. Berdasarkan pasal 18 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatakan *penyelesaian Konsiliator yang dimaksud ayat (1) dilakukan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian dalam bentuk tertulis terhadap konsiliator yang ditunjuk dan disepakati para pihak”*
4. Bentuk Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan pasal 1 angka (17) Undang-Undang Nomor

2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang bentuk di dalam lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Sedangkan ketentuan-ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian hubungan industrial ialah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial mengatakan *“gugatan perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja /buruh pekerja”*
- b. Berdasarkan pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial mengatakan *“gugatan oleh tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 159 dan pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”*
- c. Berdasarkan pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial mengatakan *“gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat”*

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, ada beberapa pokok penting yang penulis dapat simpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Pengusaha dalam melakukan kebijakan pemutusan hubungan terhadap tenaga kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak, karena tenaga kerja memiliki perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan untuk mencegah terjadinya sebuah pelanggaran hukum yang dapat dilakukan oleh subjek

hukum, terdapat juga Perlindungan Hukum Represif yaitu perlindungan hukum ketika pelanggaran hukum tersebut telah terjadi. Dalam pemutusan hubungan kerja sepihak perlindungan hukum represif sangat penting untuk melindungi hak-hak tenaga kerja yang telah dilanggar oleh pengusaha dengan pemutusan hubungan kerja sepihak (semena-mena).

2. Bentuk Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja.

Bentuk penyelesaian yang dapat dilakukan dalam perselisihan pemutusan hubungan terhadap tenaga kerja ialah melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, hal ini berdasarkan pasal 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan bentuk penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui pengadilan hubungan industrial.

SARAN

Berdasarkan pada pemaparan kesimpulan di atas, penulis kemudian dapat merumuskan saran sebagai berikut:

1. Seharusnya pengusaha tidak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena ketentuan-ketentuan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Seharusnya serikat tenaga kerja dapat lebih memahami ketentuan-ketentuan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, agar ketika menerima pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat mengetahui langkah-langkah apa yang harus dilakukan.
3. Seharusnya pemerintah harus lebih memperhatikan lagi hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja agar tidak terjadinya perlakuan yang semena-mena yang dapat dilakukan pengusaha terhadap tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang -Undang Hukum perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Nomor 150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Rugi Perusahaan.

Agusmidah. *Tentang Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Medan:Galia Indonesia. 2010)

CST. Kansil. *Tentang Tananan hukum dan Pengaantar Ilmu Hukum Indonesia*. (Jakarta:Balai Pustaka:2009)

Danang Suyoto. *Tentang Kewajiban dan Hak Bagi Tenaga kerja dan Pengusaha*. (Pustaka Yustisia:Yogjakarta:2013)

Eka Sumaryati dan Tini K. *Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dan Pesangon*, (Jakarta Timur; Dunia Cerdas, 2013)

F.X. Djumialji.. *Tentang Perjanjian Kerja*. (Bumi Akasara: Jakarta: 2009)

Hortono, Judianto. Segi Hukum Dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. (Rajawali Pres:Jakarta:1992)

Imam soepomo. *Tentang Pengatar Hukum Perburuhan*. (Djambatan:Jakarta:1995)

Kertasapoetra. G. Tentang Hukum perburuan di Indonesia. (Bina Aksara:Jakarta:1998)

Lalu Husni. *Tentang Pengantar Hukum KetenagaKerjaan*. (Raja Grafindo Persada: 2019)

Maimun. Tentang Hukum Ketenagakerjaa. (PT Abadi:Jakarata:2004)

Peter Mahmud Marjuki.2005. *Penelitian Hukum*. (Kencana Prenada Media Group, Jakarta)

R.Soerono. Cetakan 2. *Tentang Perlindungan Hukum*. (Jakarta: Bumi aksara:2011)

Soerjono Soekanto. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*.(Cetakan ketiga. 1986.Universitas Indonesia, Jakarta)

Soerjono Soekanto,*Tentang Pengantar Penelitian Hukum*. (Ui Press:Jakarta:1984)

Sajibto Rahardjo, *Tentang Bentuk Permasalahan Hukum di Indonesia*. (Bandung:Alumi:1993)

Sendjun H. Manullin. Tantang Pokok-pokok Hukum ketanagakerjaan Indonesia. (Rianeka Cipta:Jakarta: 1990)

Wiwoho Soedjono, *Cetakan 3. Tentang Hukum perjanjian kerja* , (Jakarta; Rineka Cipta, 1991)

Eka Sumaryati dan Tini K. *Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dan Pesangon*, (Jakarta Timur; Dunia Cerdas, 2013).