

BAB III PEMBAHASAN

3.1 Dapat Atau Tidaknya Perusahaan yang Melakukan Relokasi Untuk Melakukan PHK

3.1.1 Pengaturan relokasi perusahaan di Indonesia

Relokasi perusahaan terkait perubahan domisili telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa Perseroan mempunyai tempat kedudukan di daerah kota atau kabupaten dalam wilayah Negara Republik Indonesia yang ditentukan dalam anggaran dasar. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 pasal 4 ayat 1 (satu) menyatakan bahwa pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk. Lalu dalam pasal 6 ayat 1 (satu) dijelaskan lebih lanjut bahwa pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari

setelah mendirikan, menjalankan kembali, atau memindahkan perusahaan.

Relokasi perusahaan adalah praktek penutupan perusahaan. Dengan tutupnya perusahaan, maka hal tersebut mempunyai akibat hukum yang pasti yaitu terjadinya putusannya hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan majikan/perusahaan.

Akibat relokasi ini, yang bermakna juga penutupan perusahaan, tak dapat dihindari lagi terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sebelum terjadinya relokasi tersebut, maka diusahakan agar tidak sampai terjadi relokasi yang berimbas pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini. Para pihak dalam hal ini buruh tidak mau kehilangan pekerjaan tentunya, pemerintah tidak mau menanggung terjadinya penangguran baru lagi karena pangangguran yang sudah ada saja sudah memprihatinkan, di lain pihak pengusaha tentunya punya argumentasi yang harus dibenarkan menurut hukum mengapa harus melakukan relokasi. Walaupun dalam prakteknya perusahaan yang hendak melakukan relokasi tidak dapat lagi dicegah walaupun itu melawan hukum. Dengan relokasi ini terciptalah perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat terhindarkan semenjak rencana relokasi digulirkan.

3.1.2 Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK)

Pengaturan mengenai PHK diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya hubungan kerja merupakan perbuatan hukum privat yang mana perbuatan tersebut murni didasarkan pada kehendak *independen* dan *equal* masing-masing pihak untuk saling mengikatkan diri. Pada kenyataannya posisi para pihak, dalam hal ini pekerja dan majikan, dalam hubungan kerja tersebut tidak *equal* dan *independen*. Majikan yang memiliki kapital/alat produksi, lebih dominan dalam menentukan pola hubungan kerja tersebut. Pola hubungan kerja yang eksplitatif ini tidak lepas dari jaring-jaring kapitalisme, dimana hukum mengatakan “dengan modal sedikit dapat untung sebanyak-banyaknya”.⁴⁴

Realita relasi pekerja dan majikan yang menindas ini kemudian memaksa negara/pemerintah campur tangan/intervensi dalam hubungan kerja ini. Di samping karena alasan jumlah kaum pekerja yang sangat besar, sehingga jika mereka tidak “ditundukkan”

⁴⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2006, hlm. 6-8

atas nama hukum, dikhawatirkan akan menciptakan distabilitas bangsa dan negara.

Dalam logika negara yang menganut sistem kapitalis dimana kepetingan kapital yang lebih dominan, keperpihakan negara kepada kaum buruh/pekerja adalah semu. Hal ini karena aturan hukum dibuat atas logika investasi ekonomi. Sehingga hukum ekonomi berlaku lagi. Demi masuknya investasi, negara melakukan hegemoni melalui aturan hukum, dengan begitu buruh dapat ditundukkan. Buruh dibuat berkuat pada hak-hak normatif saja, dimana hak-hak tersebut menjauhkan buruh dari yang namanya kesejahteraan. Hak-hak normatif tersebut telah menundukkan kesadaran buruh, bahwa keadilan dan kesejahteraan adalah jika sesuai dengan aturan normatif belaka. Determinasi tidak lagi pada kesejahteraan hidup tapi pada determinasi yuridis. Contohnya adalah penentuan UMR yang tidak realistis, dimana hanya cukup untuk makan nasi bungkus. Bagaimana tempat tinggalnya, biaya hidup keluarga, biaya sekolah anak-anak sama sekali tidak dipikirkan dan tidak terpikirkan.

Menurut pakar hukum perburuhan (salah satunya Van Esveld) bahwa tujuan utama perburuhan adalah untuk melindungi buruh yang lemah secara ekonomi.

Tidaklah dipandang sebagai filosofi tetapi sebagai parameter untuk mengkritisi apakah hubungan kerja normatif sah sebagai hubungan kerja yang berperikemanusiaan.

Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 ayat 1 angka 15 hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Jadi, hubungan kerja dimaknai sebagai hubungan kerja antara buruh dengan majikan/pengusaha yang terjadi akibat adanya perjanjian kerja. Secara *a contrario* tanpa adanya perjanjian kerja maka tidak pernah ada hubungan kerja tersebut.

Akibat hukum adanya hubungan kerja ini adalah mengikat buruh dan majikan/pengusaha untuk saling memenuhi hak dan kewajiban masing-masing sesuai yang diatur dalam perjanjian kerja. Buruh wajib melakukan suatu pekerjaan tertentu, mematuhi aturan-aturan perusahaan dan berhak mendapatkan upah beserta hak-hak lainnya yang diatur dalam perjanjian kerja, sedangkan majikan wajib memberikan pekerjaan pada buruh, memberikan upah dan hak-hak buruh yang telah diatur dalam perjanjian kerja, menaati aturan-aturan dalam perjanjian kerja maupun aturan hukum

lainnya dan berhak mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh.

Kriterium hubungan kerja menurut undang-Undang No. 13 tahun 2003 ini memiliki kelemahan yang cukup fundamental yaitu tidak dapat melindungi pekerja-pekerja informal, seperti pembantu rumah tangga Pembantu Rumah Tangga (PRT), karena yang dinyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pada uraian di atas, secara normatif dikatakan bahwa pengusaha adalah subyek hukum yang menjalankan perusahaan.

Sedangkan perusahaan sendiri didefinisikan pula dalam pasal 1 angka 6 yaitu:

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan dibedakan

menjadi hubungan kerja sektor formal dan hubungan kerja sektor informal. Hubungan kerja sektor formal yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang mengandung adanya unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sedangkan hubungan kerja sektor informal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan/atau imbalan bagi hasil.⁴⁵

Dengan begitu jelaslah kelemahan dari hubungan kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini yaitu hubungan antara Pembantu Rumah Tangga (PRT) dan atau pekerja informal lain dipandang bukan kategori hubungan kerja karena tidak memenuhi kriteria perusahaan dan obyek kerja sebuah bentuk usaha sehingga tidak terlindungi oleh hukum perburuhan. Padahal Pembantu Rumah Tangga (PRT) juga bekerja pada majikan dan juga mendapat upah. Hubungan Pembantu Rumah Tangga (PRT) dengan majikannya ini kemudian biasa disebut dengan hubungan di luar hubungan kerja.

⁴⁵ Lanni Ramli, *Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Airlangga Pers, Surabaya, 2010, h. 21

Adapun Syarat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Manullang dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia syarat-syarat PHK dapat dijelaskan sebagai berikut:⁴⁶

1. Tenggang Waktu Pemberhentian

Seorang karyawan tidak boleh diputuskan begitu saja hubungan kerjanya dengan cara mendadak. Pemberhentian harus diberitahukan paling sedikit satu bulan sebelumnya, sebaliknya apabila pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri, maka karyawan tersebut tidak boleh mengajukan secara mendadak, melainkan paling sedikit satu bulan sebelumnya harus diajukan kepada pimpinan perusahaan

2. Izin dan Saat Pemberhentian

Mengingat pemutusan hubungan kerja tersebut apabila meluas dapat menimbulkan masalah ketenagakerjaan, maka pemutusan suatu hubungan kerja harus terlebih dahulu dimintakan izin kepada instansi pemerintah yang berwenang.

3. Alasan Pemberhentian

a. Karena keinginan Perusahaan

⁴⁶ Mamulang, Manajemen Sumber Daya Manusia Syarat-Syarat PHK, Tahun 2001 hlm 196.

- Tidak cakap dalam masa percobaan
 - Kemangkiran dan ketidakcakapan
 - Penahanan karyawan oleh alat negara
- Manullang dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia syarat-syarat PHK
- Sakit yang berkepanjangan
 - Usia lanjut dan pengurangan tenaga kerja

b. Karena keinginan karyawan

- Ketidaktepatan pemberian tugas
- Menolak pimpinan baru
- Sebab-sebab lainnya

Adapun juga alasan Pemutusan Hubungan Kerja. Alasan-alasan yang dapat membenarkan suatu pemberhentian/pemutusan

dapat digolongkan dalam 3 (tiga) golongan yaitu :⁴⁷

1. Alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi buruh
2. Alasan-alasan yang berhubungan dengan tingkah laku buruh
3. Alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan artinya demi kelangsungan jalannya perusahaan

Berikut ini Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

⁴⁷ Sendjun H. Manullang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm121

Pemutusan hubungan kerja adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat. Hal ini disebabkan karyawan pada umumnya belum meninggal dunia sampai habis masa kerjanya. Oleh karena itu perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukannya tindakan pemutusan hubungan kerja. Di samping itu juga harus menjamin agar karyawan yang dikembalikan ke masyarakat harus berada dalam kondisi sebaik mungkin.⁴⁸

Pekerja harus diberi kesempatan untuk membela diri sebelum hubungan kerjanya diputus. Pengusaha harus melakukan segala upaya untuk menghindari memutuskan hubungan kerja. Pengusaha dan pekerja beserta serikat pekerja menegosiasikan pemutusan hubungan kerja tersebut dan mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Jika perundingan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penetapan ini tidak diperlukan jika pekerja yang sedang dalam masa percobaan bilamana telah

⁴⁸ <http://www.bikinsopperusahaan.com/2012/11/alasandan-prosedur-pemutusan-hubungan.html>
diakses 6 Agustus 2019

dipersyaratkan secara tertulis, pekerja meminta untuk mengundurkan diri tanpa ada indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang pertama, pekerja mencapai usia pensiun, dan jika pekerja meninggal dunia. Pengusaha mempekerjakan kembali atau memberi kompensasi kepada pekerja yang alasan pemutusan hubungan kerjanya ternyata ditemukan tidak adil. Jika pengusaha ingin mengurangi jumlah pekerja oleh karena perubahan dalam operasi, pengusaha pertama harus berusaha merundingkannya dengan pekerja atau serikat pekerja. Jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka baik pengusaha maupun serikat pekerja dapat mengajukan perselisihan tersebut kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁴⁹

Berikut ini prosedur pemutusan hubungan kerja secara umum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni:

⁴⁹ http://betterwork.org/in-labourguide/?page_id=1189&lang=id, diakses 6 Agustus 2019 Pukul 11:00

- a. Sebelum nya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untk menghindari terjadinya PHK (Pasal 151 ayat (1))
- b. Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan (Pasal 151 ayat (2))
- c. Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama
- d. Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 151 ayat (3)) dan (Pasal 152 ayat (1))
- e. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Di mana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah (Pasal 155 ayat (2))

3.1.3 Dapat atau tidaknya perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK)

Saat perusahaan melakukan perpindahan tempat atau relokasi maka perusahaan tersebut berwenang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawannya. Karena apabila terdapat keadaan tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja. Terdapat beberapa hal yang menyebabkan terjadinya PHK misalnya pekerja mengundurkan diri meninggal dunia, memasuki masa pensiun, atau karena terjadi suatu masalah (pelanggaran). Disamping itu, PHK dapat juga terjadi karena pengalihan dan penggabungan perusahaan, terjadi pergantian pemilik, atau perusahaan tutup karena mengalami kebangkrutan. Ketentuan-ketentuan mengenai PHK biasanya diatur secara spesifik dalam peraturan perusahaan.

158 UU No. 13/2003 menyatakan bahwa suatu hubungan kerja atau perjanjian kerja akan berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
4. Adanya Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan

atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

PHK dapat pula terjadi disebabkan oleh beberapa hal, antara lain sebagai berikut:

1. Pensiun
2. Meninggal dunia;
3. Selesainya PKWT;
4. Calon pekerja tidak lulus masa percobaan;
5. Pengunduran diri secara sukarela;
6. Pekerja yang meminta di-PHK;
7. Efisiensi perusahaan;
8. Perusahaan tutup;
9. Perusahaan relokasi;
10. Perusahaan pailit;
11. keadaan memaksa (force majeure):
12. Pekerja tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan dan bukti yang sah;
13. Pekerja melakukan tindak pidana, dan ditahan oleh yang berwajib
14. Pekerja sakit terus-menerus lebih dari 12 (duabelas) bulan
15. Perubahan status perusahaan, perubahan pemilikan saham, dan sebagainya

16. Pengusaha yang melakukan perbuatan-perbuatan sebagai berikut :
- b. Melakukan penganiayaan, menghina secara kasar. atau mengancam pekerja;
 - c. Membujuk dan/atau menyurub pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
 - d. Dalam masa 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan;
 - e. Melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
 - f. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;
 - g. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesulitan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.
17. Pekerja melakukan pelanggaran berat, anlara lain adalah sebagai berikut:
- a. Penipuan, pencurian, dan penggelapan barang/uang milik perusahaan;
 - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

- c. Mabok, minum minuman keras yang memabokkan, memakai dan/atau adiktiflainnya di mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi pengusaha atau teman sekerja di lingkungan kerja;
- f. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berlaku untuk semua PHK yang terjadi pada badan usaha yang atau milik berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik

persekutuan, badan hukum, baik swasta, milik negara,, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan atau imbalan dalam bentuk lain. Apabila PHK tidak dapat dihindari maka terdapat beberapa alasan yang tidak boleh digunakan untuk melaksanakan PHK, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 61 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sehingga keputusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan saat perusahaan berpindah tempat atau relokasi dapat dilakukan karena hal tersebut termasuk dalam syarat PHK yang diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Demikian juga sebelum melakukan PHK, harus terlebih dahulu melalui mekanisme yang ditentukan, misalnya dengan memberi surat peringatan (baik berturut-turut, atau surat peringatan pertama dan terakhir) untuk jenis kesalahan berat yang ditentukan PP/PKB. pekerja/buruh tertangkap tangan; Namun, perlu kita ketahui bahwa alasan PHK berupa kesalahan berat yang dimaksud pada Pasal 158, ayat 1 harus didukung dengan bukti misalnya:

- a) ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan;
atau

- b) bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pekerja/buruh Melakukan Diduga Tindak Pidana Istilah Tindak Pidana adalah berasal dari kata istilah yang dikenal dalam Hukum Belanda yaitu *Strafbaar Feit*. Walaupun istilah ini terdapat dalam WvS Hindia Belanda (KUHP), tetapi tidak ada penjelasan resmi tentang apa yang dimaksud dengan *Strafbaar Feititu*. Karena itu para ahli hukum berusaha untuk memberikan arti dan isi dari istilah itu. Sayangnya sampai kini belum ada keragaman pendapat.⁵⁰ Menurut wujud dan sifatnya, tindak pidana ini adalah perbuatan-perbuatan yang melawan hukum. Perbuatan-perbuatan ini juga merugikan masyarakat, dalam arti bertentangan dengan atau menghambat akan terlaksananya tata dalam pergaulan masyarakat yang dianggap baik dan adil.

⁵⁰ Adam Chazawi, *Pelajaran Hukum Pidana*, I, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2002, hlm.67

3.2 Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Relokasi Buruh yang di PHK

3.2.1. Perlindungan Preventif

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai “pekerja”.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah.⁵¹ Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti

⁵¹ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983, hlm. 38

dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap buruh yang diakibatkan oleh relokasi perusahaan akan semakin membebani perekonomian bangsa Indonesia. Pengangguran yang semakin meningkat, di lain sisi kesempatan mendapatkan pekerjaan menjadi sempit. Maka hal semacam ini dapat memicu kerawanan sosial yang berlanjut pada terciptanya distabilitas sosial dan keamanan bangsa.

Penanaman modal dalam negeri (PMDN) diharapkan dapat membantu pertumbuhan perekonomian bangsa Indonesia dan dapat menyerap tenaga kerja yang besar, sehingga mampu menekan angka pengangguran secara signifikan. Akan tetapi begitu merasa keuntungannya berkurang dan atau pemerintah mulai memperhatikan kesejahteraan buruh dengan keluarnya kebijakan kenaikan secara gradual UMR, yang sebenarnya hanya menyesuaikan dengan tingkat laju inflasi saja, perusahaan tersebut sudah mengancam mau melakukan relokasi. Perusahaan tersebut berusaha menekan kebijakan perburuhan Indonesia. Ketika perusahaan melakukan relokasi maka tinggal menghitung

saja berapa puluh ribu tercipta pengangguran baru yang *fresh graduate*.

Dengan fakta-fakta diatas maka muncul sebuah pertanyaan: bagaimana perlindungan hukum pemerintah/negara terhadap buruh?

Perlindungan hukum adalah sebuah konsep keberpihakan hukum yaitu keberpihakan terhadap yang lemah. Perlindungan hukum yang dimaksud disini adalah perlindungan hukum bagi buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perlindungan hukum terdiri dari dua kata yaitu perlindungan dan hukum.

Perlindungan diartikan sebagai perbuatan melindungi melalui instrumen yang dibuat oleh sesuatu kekuasaan atau adat yang dianggap berlaku oleh dan untuk orang banyak. Instrumen yang dimaksud adalah hukum, sedangkan hukum sendiri dimaknai sebagai “sistem konseptual kaidah-kaidah hukum dan keputusan-keputusan hukum”.⁵²

Perlindungan hukum selalu terkait dengan kekuasaan yang terdiri dari 2 tipe (dua) kekuasaan yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah), sedangkan dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum

⁵² Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Cetakan Kedua, 1989

adalah perlindungan bagi si lemah (miskin) terhadap si kuat (kaya) misalnya perlindungan pekerja terhadap pengusaha.⁵³

Dalam konsiderans Undang Undang No. 13 tahun 2003 hal menimbang huruf dinyatakan dengan gamblang bahwa: “bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan usaha”.

Yang kemudian dipertegas dalam pasal 151 ayat 1 yang berbunyi, “pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”. Bahkan bagi instansi yang berwenang mengeluarkan ijin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus mengindahkan ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang menggarisbawahi bahwa dalam memutuskan ijin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diterima atau ditolak harus memperhatikan keadaan dan perkembangan lapangan kerja serta kepentingan buruh dan pengusaha.

Nampak jelas sebenarnya keberpihakan hukum terhadap buruh, dimana sampai masalah kesejahteraan keluarganya dan kelangsungan hidupnya jika terkena

⁵³ Bruggink J.J.H, alih bahasa oleh Sidharta, Refleksi Tentang Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 3

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)-pun mendapat perlindungan hukum. Akan tetapi konsep ini menjadi absurd karena aturan normatifnya sendiri tidak mengatur, baik perintah/larangan plus sanksinya pun tak ada. Terutama tentang syarat-syarat yang jelas mengenai perusahaan yang akan relokasi. Misalnya untuk melakukan relokasi sebuah perusahaan harus dinyatakan pailit dulu dan atau diaudit oleh lembaga yang berkompeten bahwa perusahaan tersebut merugi terus. Akan tetapi dalam konsep *civil law* yang terkungkung oleh positivism hukum mustahil norma yang tanpa sanksi bisa efektif apalagi hanya konsiderans yang berstatus meta-metanya norma.

Model perlindungan hukum yang dapat diharapkan yaitu pemenuhan hak-hak normatif buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut. Dimana pemenuhan hak-hak normatif tersebut haruslah mengindahkan kesejahteraan keluarga dan sulitnya mencari pekerjaan, sehingga bagaimana pesangon dan hak-hak normatif buruh lainnya dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarganya sampai dengan buruh tersebut dapat pekerjaan.

Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dihindari lagi, maka berdasarkan pasal 156 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang pernghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Perselisihan yang muncul ketika terjadi

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terutama mengenai pemenuhan hak normatif buruh, di samping permasalahan keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu sendiri. Tetapi dalam kenyataannya, hanya perselisihan mengenai hak normatif saja yang lebih mengemuka.

Adapun hak-hak normatif buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) meliputi; uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak secara umum disebutkan dalam pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

1. Besarnya uang pesangon paling sedikit sebagai berikut:
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih 9 (sembilan) bulan upah;
2. Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagai berikut:
- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (duapuluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. Masa kerja 21 (duapuluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (duapuluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. Masa kerja 24 (duapuluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
3. Perhitungan uang penggantian hak sebagai berikut:
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan atau uang masa penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Peluang untuk memberikan perlindungan hukum terhadap buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan menjamin kesejateraan bagi keluarganya selama buruh tersebut menganggur terbuka lebar dengan rumusan norma pemberian pesangon "...paling sedikit...". Dimana instansi yang berwenang harus berani memberikan hitungan yang pasti mengenai kebutuhan keluarganya dan sampai batas mana pekerja memperoleh pekerjaan. Contohnya 3 bulan setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) anaknya buruh harus kuliah dan masa pengangguran di Indonesia 1 tahun maka uang pesangon yang didapatkan buruh tersebut adalah $12 \times \text{gaji} \times \text{inflasi}$ 1 semester awal kuliah.

Dengan begitu buruh dan keluarganya tidak menjadi beban pemerintah dan itu sebagai wujud tanggung jawab perusahaan yang akan melakukan relokasi, sehingga tidak terkesan habis manis sepah dibuang. Yang lebih penting adalah perusahaan akan berpikir dua kali untuk melakukan relokasi.

Secara umum, substansi dari hak normatif yang diterima oleh buruh tidak jauh beda dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. kep-150/Men/2000. Akan tetapi ada keanehan dalam pasal ini yaitu pada ayat 5 yang menyatakan, "Perubahan perhitungan uang

pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat 2 (dua), ayat 3 (tiga), dan ayat 4 (empat) ditetapkan dengan peraturan pemerintah”.

Bagaimana mungkin suatu perundang-undangan yang lebih tinggi dirubah/dibatalkan keberlakuannya oleh peraturan yang lebih rendah. Menurut *stufenstheorie*-nya Hans Kelsen bahwa norma yang lebih tinggi atas norma di bawahnya dan atau norma yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan norma di atasnya.

Dengan begitu maka apa yang telah diatur oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 termasuk pasal 156 tidak dapat dirubah oleh perundang-undangan dibawahnya dalam hal ini Peraturan Pemerintah. Jika tetap dipaksakan dibuat maka Peraturan Pemerintah tersebut tidak sah dan tidak berlaku.

1.2.2 Perlindungan Repesif

Alur Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Pengusaha/Majikan.

Menurut UU No. 2/2004, jika terjadi perselisihan PHK berikut dengan akibat hukumnya, maka penyelesaiannya dapat diupayakan melalui mekanisme seperti tersebut di bawah ini, serta masing-masing penjelasannya:

1. Bipartit;

2. Mediasi;
3. Konsiliasi;
4. Arbitrase;
5. Pengadilan hubungan industrial.

Berdasarkan uraian mekanisme penyelesaian perselisihan PHK tersebut diatas, berikut ini adalah merupakan masing-masing penjelasannya;

1. Penyelesaian melalui Bipartit

Prosedur dan mekanisme penyelesaian penyelesaian industrial mendapatkan mekanisme bipartit pada posisi yang utama dan bersifat imperatif. Penyelesaian perselisihan dengan cara lain, seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial, hanya dapat dilakukan jika sebelumnya telah melalui tahap penyelesaian secara bipartit. Bahkan permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial boleh ditolak oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Jika ternyata upaya penyelesaian perselisihan melalui bipartit belum dilakukan oleh pihak-pihak yang berselisih.

Penyelesaian perselisihan industrial melalui mekanisme bipartit diatur dalam UU No. 2/2004, yang pada pokoknya penyelesaian tersebut diatur sebagai berikut;⁵⁴

⁵⁴ Edy Sutrisno, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Nomor 2 Tahun 2004 hlm 29-31

1. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah kekeluargaan untuk mencapai mufakat (Pasal 3 Ayat (1));
2. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tigapuluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (Pasal 3 Ayat (2));
3. Apabila dalam jangka waktu 30 (tigapuluh) hari kerja salah satu pihak atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak menolak untuk berunding mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal (Pasal 3 Ayat (3));
4. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan (Pasal 4 Ayat (1));
5. Setiap perundingan bipartit harus dibuatkan risalah perundingan yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6 Ayat(1)),
6. Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat (Pasal 6 Ayat(2))

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b. Pokok dan tempat perundingan;
 - c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d. Pendapat para pihak;
 - e. Kesimpulan atau hasil perundingan;
 - f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan
7. Bilamana dalam perundingan bipartit tercapai kesepakatan, maka dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak, dan Perjanjian Bersama ini kemudian didaftarkan oleh para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama (Pasal 7 Ayat (1) dan (3));
 8. Bilamana perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak. maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan (Pasal 7 Ayat(5));
 9. Dalam hal permohonan eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat perjanjian bersama didaftarkan, maka permohonan eksekusi dapat diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 7 Ayat (6))

Pada prakteknya, adakalanya perundingan bipartit tidak dapat secara dilakukan oleh pihak pengusaha dan pekerja, kendalanya dapat terletak pada pekerja itu sendiri, misalnya kekhawatiran akan mendapatkan tekanan, atau intimidasi dari pihak pengusaha, sehingga pekerja lebih memilih tidak melakukan perundingan secara bipartit dengan pengusaha yang akan merugikan kepentingan pekerja. Namun dapat juga terjadi sebaliknya, pengusaha kesulitan untuk bipartit dengan pekerja karena secara kebetulan mengadakan perundingan secara melibatkan pekerja dalam jumlah besar, misalnya dalam kasus mogok kerja.

Untuk kasus yang demikian tersebut di atas, pihak-pihak yang berselisih biasanya menempui cara dengan menyampaikan surat undangan dari pihak yang satu kepada pihak lainnya. Surat undangan ini nantinya akan dijadikan sebagai bukti bahwa upaya perundingan telah dilakukan, meskipun secara substantif belum memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Cara lain yang sering digunakan adalah dengan langsung mengajukan permohonan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Umumnya permohonan ini akan ditindaklanjuti dengan menyampaikan surat panggilan

ke masing-masing pihak yang berselisih. Apabila para pihak hadir memenuhi panggilan tersebut, maka instansi terkait akan menyarankan agar pihak-pihak yang berselisih terlebih dahulu melakukan perundingan bipartit di Perundingan bipartit dilakukan dengan tempat dan waktu tersebut juga. memperhatikan ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang perundingan bipartit.

2. Penyelesaian melalui Mediasi

Bilamana penyelesaian perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, maka tahapan selanjutnya adalah dengan mengupayakan penyelesaian melalui mediasi. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pasal 10 UU No. 2/2004 disebutkan bahwa dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator telah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Mekanisme penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilaksanakan dengan mengikuti ketentuan-ketentuan dalam UU No.2/2004, sebagai berikut:⁵⁵

⁵⁵ Edy Sutrisno, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Nomor 2 Tahun 2004 hlm. 33-34.

1. Penyelesaian dilaksanakan paling lama 30 (tigapuluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan (Pasal 15);
2. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya (Pasal 11 Ayat (1));
3. Bilamana dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dengan disaksikan oleh mediator untuk di daftarkan di PHI pada PN diwilayah hukum pihak-pihak yg berselisih (Pasal 13 Ayat (1));
4. Bilamana dalam modiasi tidak tercapai kesepakatan maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis (Pasal 13 Ayat (2) Huruf a);
5. Mediator sudah harus mengeluarkan anjuran selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah sidang mediasi dilaksanakan (Pasal 13 Ayat (2) Huruf b);
6. Pihak-pihak yang berselisih sudah harus menyampaikan tanggapan atau jawaban secara tertulis terhadap anjuran mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah anjuran mediator diterima (Pasal 13 Ayat (2) Huruf c).

Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan dan/atau pihak-pihak menolak satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian salah anjuran mediator, maka perselisihan dengan mengajukan permohonan/gugatan ke Pengadilan Negeri diwilayah domis ili hukum pihak-pihak yang berselisih.

3. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Apabila penyelesaian melalui mediasi ternyata gagal, maka pihak-pihak yang berselisih memiliki 2 (dua) opsi untuk penyelesaian selanjutnya. Yaitu mekanisme konsiliasi atau Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan PHK dapat diupayakan penyelesaiannya melalui konsiliasi oleh pihak-pihak yang berselisih, dilakukan setelah terlebih dahulu ditawarkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yaitu pada saat permohonan penyelesaian perselisihan didaftarkan/dicatatkan. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Konsiliator adalah seseorang yang dipandang memiliki kompetensi dan berpengalaman di bidang ketenagakerjaan yang kemudian diangkat menjadi konsiliator. Penyelesaian melalui konsiliator terdapat pada Pasal

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan dengan mengikuti ketentuan-ketentuan UU No. 2/2004, sebagai berikut:⁵⁶

1. Sidang konsiliasi pertama sudah harus dilaksanakan selambat-lambatnya 7(tujuh) hari setelah konsiliator menerima permintaan penyelesaian perselisihan (Pasal 20);
2. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk waktu selambat-lambatnya 30 (tigapuluh) hari kerja semenjak konsiliator menerima permintaan penyelesaian perselisihan (Pasal 25);
3. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi untuk diminta dan didengar keterangannya (Pasal 21 Ayat (1));
4. Bilamana dalam sidang konsilia:si tercapai kesepakatan, maka dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh pihak-pihak yang berselisih.

Jika tidak tercapai kesepakatan melalui konsiliasi atau pihak konsiliator menolak, maka satu pihak atau para pihak dapat menyelesaikan perselisihan dengan cara mengajukan permohonan/gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diwilayah hukum pihak-pihak yang berselisih.

⁵⁶ Edy Sutrisno, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Nomor 2 Tahun 2004

4. Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut arbitrase adalah "Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final" Sedangkan Arbiter Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut arbiter adalah "Seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya yang mengikat para pihak dan bersifat final"

Menurut UU No. 2/2004, Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan dengan mengikuti ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan atas kesepakatan para pihak yang berselisih yang dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase (Pasal 32 Ayat (1) dan (2))
2. Setelah perjanjian arbitrase ditandatangani, para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan

oleh Menteri Tenaga Kerja (Pasal 33 Ayat (1)) beberapa arbiter dalam jumlah

3. Para pihak dapat menunjuk satu arbiter atau beberapa arbiter dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang (Pasal 33 Ayat (2)).