

**UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT TIDAK DIPENUHI  
HAK-HAK NYA OLEH PERUSAHAAN DITINJAU DARI  
UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Oleh

Anak Agung Lita Cintya Dewi  
I Made Dedy Priyanto  
Ida Bagus Putu Sutarna

Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

***ABSTRACT***

*This paper entitled Remedies For Labour Who Have Seen From the Termination Due to Not Filled Rights Seen From the Company's rights By Act Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement. As for the background of this paper to find remedies that can be taken if an employee is terminated as a result of not fulfilled their rights. The method used is a normative legal research. Normative legal research is the study of law with the approach of legislation (the statue approach). The conclusion of this study are legal remedies that can be taken by a worker who is terminated as a result of not fulfilled their rights is by bipartite, mediation, conciliation, arbitration, or the industrial relations court.*

***Keywords: Judicial Review, Labour, Termination Of Employment, Legal Remedy***

**ABSTRAK**

Tulisan ini berjudul Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Dipenuhi Hak-haknya Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun yang melatarbelakangi tulisan ini untuk mengetahui upaya hukum yang dapat ditempuh apabila pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja akibat tidak dipenuhi hak-haknya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum dengan pendekatan perundang-undangan (*the statue approach*). Kesimpulan penelitian ini yaitu upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat tidak dipenuhi hak-haknya adalah dengan cara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan industrial.

**Kata Kunci : Upaya Hukum, Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Hak**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Sejak Negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga Negara sebagaimana diamanatkan dalam pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan yang layak dan setiap orang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak baik bagi tenaga kerja maupun keluarganya.<sup>1</sup>

Dewasa ini masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam, Hal tersebut dikarenakan bahwa hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh tidak selalu berjalan dengan harmonis karena egoisme masing-masing pihak.<sup>2</sup> Salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi hingga saat ini adalah pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK).

PHK bagi pihak buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab dengan adanya PHK, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian, kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.<sup>3</sup>

PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK.<sup>4</sup> Berdasarkan ketentuan pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga penyelesaian

---

<sup>1</sup> Sendjun H.Manulang, 1988, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 19

<sup>2</sup> Pasek Sudirja S. dan I Ketut Markeling, 2013, “Mogok Kerja Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Pada Hotel Patra Jasa Bali”, *Kerta Semaya*, Vol.01, No.10, Oktober 2013, hlm.2, ojs.unud.ac.id, URL : <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/6843/5171>, diakses pada tanggal 6 Oktober 2016, pada pukul 10.30 WITA

<sup>3</sup> I Nyoman Wahyu Triana dan I Made Udiana, 2016, “Kesepakatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perjanjian Bersama Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan”, *Kerta Semaya*, Vol.04, No.04 Juli 2016,hlm.4, ojs.unud.ac.id, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/21760/14400>, diakses pada tanggal 6 Oktober 2016, pada pukul 09.30 WITA.

<sup>4</sup> Asri Wijanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.161

perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha salah satunya tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh. Dalam hal ini pekerja/buruh tidak mendapatkan haknya sebagaimana sebelumnya telah ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundangan-undangan sehingga menyebabkan adanya perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikat diri dalam suatu hubungan kerja. Apabila salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam suatu hubungan kerja tersebut, sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu, perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.<sup>5</sup>

## **1.2 TUJUAN PENULISAN**

Adapun tujuan umum dari penulisan ini adalah untuk pengembangan ilmu pengetahuan hukum. Tujuan khusus dalam penulisan ini untuk mengetahui bagaimana upaya hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat tidak dipenuhinya haknya sebagaimana telah ditentukan dalam perjanjian kerja antara Pengusaha dengan Pekerja.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1 METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum Normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*the statue approach*) artinya suatu masalah akan dilihat dari kajian kepustakaan dan berdasarkan perundang-undangan.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm.178

<sup>6</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Cetakan Keenam, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm.93

## 2.2 HASIL DAN PEMBAHASAN

### 2.2.1 UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA YANG DI-PHK

Pemutusan hubungan kerja yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lain. Berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan PHK adalah pengakhiran hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>7</sup>

Menurut Lalu Husmi, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>8</sup>

Sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila ternyata pekerja tidak mendapatkan haknya, berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata.<sup>9</sup>

Upaya hukum melalui administratif, penyelesaian dapat melalui upaya Bipartid yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kesepakatan maka dapat meminta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja Setempat.

---

<sup>7</sup> I Gede Jiyestha Rika Putra, I Ketut Markeling, dan I Made Dedy Priyanto, 2013, "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pekerja Melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja Di Koperasi Samuan Amertha Denpasar", *Kerta Semaya*, Vol.01, No.06, Juli 2013, hlm.3, ojs.unud.ac.id, URL:<http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/6276/4768>, diakses pada tanggal 6 Oktober 2016, pada pukul 09.45 WITA.

<sup>8</sup> Michael Johan Mowoka, I Made Udiana, dan I Nyoman Mudana, 2015, "Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta", *Kerta Semaya*, Vol.03, No.03, Mei 2015, hlm.2, ojs.unud.ac.id, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/13156/8838>, diakses pada tanggal 6 Oktober 2016, pada pukul 10.00 WITA.

<sup>9</sup> Asri Wijayanti, *Op.cit*, hlm.175

Di samping itu, upaya hukum secara perdata, dapat dilakukan oleh pekerja, apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK karena efisiensi tidak dapat dibenarkan. Dalam arti belum dilakukan langkah awal untuk menghindari efisiensi jumlah tenaga kerja. Secara perdata, pekerja dapat mengajukan gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), yaitu : “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian itu”.

Sejak adanya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI), yang disahkan pada tanggal 4 Januari 2003, upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial diatur dalam pasal 3 sampai dengan 155 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Upaya hukum dapat ditempuh apabila pekerja tidak mendapatkan haknya oleh pihak pengusaha akan dilakukan secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan industrial.<sup>10</sup>

#### 1. Bipartit

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesai perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 UUPPHI, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.<sup>11</sup>

#### 2. Mediasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 UUPPHI, mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian hak, perselisihan kepentingan, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Upaya mediasi diatur dalam pasal 8 sampai dengan pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Asri Wijayanti, *Loc.cit*

<sup>11</sup> Asri Wijayanti, *Op.cit*, hlm.185

<sup>12</sup> Asri Wijayanti, *Op.cit*, hlm.186

### 3. Konsiliasi

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 13 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator. Konsiliasi diatur dalam pasal 17 sampai dengan pasal 28 UUPPHI.<sup>13</sup>

### 4. Arbitrase

Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja. Yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 , arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar 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. Arbitrase diatur dalam pasal 2 sampai dengan pasal 53 UUPPHI.

### 5. Pengadilan Hubungan Industrial (Pengadilan HI)

Pengadilan HI merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang dibentuk pada pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung. Tugas pokok dari pengadilan adalah menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya.

Kewenangan mutlak atau kompetensi absolute dari pengadilan HI disebutkan dalam pasal 56 UUPPHI, yakni :

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan

---

<sup>13</sup> Asri Wijayanti, *Op.cit*, hlm.188

- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>14</sup>

### **III. KESIMPULAN**

Pemutusan hubungan kerja yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lain. PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Berdasarkan ketentuan pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha salah satunya tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh. Dalam hal ini pekerja/buruh tidak mendapatkan haknya sebagaimana sebelumnya telah ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundangan-undangan sehingga menyebabkan adanya perselisihan hubungan industrial.

Upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akibat tidak dipenuhi hak-haknya diatur dalam UUPPHI Upaya hukum dapat ditempuh apabila pekerja tidak mendapatkan haknya oleh pihak pengusaha akan dilakukan secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan industrial.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku :**

Asri Wijanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Cetakan Keenam, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

---

<sup>14</sup> Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 84

Sendjun H.Manulang, 1988, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.

**Peraturan Perundang-undangan :**

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Subekti dan R. Tjitrosudibio, 2008, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

**Internet :**

I Gede Jiyestha Rika Putra, I Ketut Markeling, dan I Made Dedy Priyanto, 2013, “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pekerja Melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja Di Koperasi Samuan Amertha Denpasar”, *Kerta Semaya*, Vol.01, No.06, Juli 2013, hlm. 3, ojs.unud.ac.id, URL:<http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/6276/4768>, diakses pada tanggal 6 Oktober 2016, pada pukul 09.45 WITA.

I Nyoman Wahyu Triana dan I Made Udiana, 2016, “Kesepakatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perjanjian Bersama Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenaga kerjaan”, *Kerta Semaya*, Vol.04, No.04 Juli 2016,hlm.4, ojs.unud.ac.id, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/21760/14400>, diakses pada tanggal 6 Oktober 2016, pada pukul 09.30 WITA.

Michael Johan Mowoka, I Made Udiana, dan I Nyoman Mudana, 2015, “Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta”, *Kerta Semaya*, Vol.03, No.03, Mei 2015, hlm.2, ojs.unud.ac.id, URL : <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/13156/8838>, diakses pada tanggal 6 Oktober 2016, pada pukul 10.00 WITA.

Pasek Sudirja S. dan I Ketut Markeling, 2013, “Mogok Kerja Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Pada Hotel Patra Jasa Bali”, *Kerta Semaya*, Vol.01, No.10, Oktober 2013, hlm.2, ojs.unud.ac.id, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/6843/5171>, diakses pada tanggal 6 Oktober 2016, pada pukul 10.30 WITA.