



Tinjauan Efikasi Peran Hubungan Industrial Pada Perusahaan Go Publik Menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terkait Ketenagakerjaan

Critical Discourse: An Analysis of Language Use in Political Contexts Review of the Efficacy of the Role of Industrial Relations in Go Public Companies Using Law Number 13 of 2003 Regarding Employment

Ratna Dewi¹, Frans Marzuki², Sri Susanti³, Lusiana⁴, Zixy Mahar Nurtias⁵, Ghina Nurjannah⁶

Fakultas Hukum, Universitas Bung Karno, Indonesia

Email : Email: ratna0097@gmail.com¹, fransmarzuki@gmail.com², santi.srisusanti@gmail.com³, lusiana.fh@gmail.com⁴, ghinanurjannah10@gmail.com⁶

Article Info

Article history :

Received :10-06-2024

Revised :13-06-2024

Accepted :15-06-2024

Published:17-06-2024

Abstract

With increasingly advanced industrial developments, the world of work has become more dynamic. Many businesses, especially industrial and banking companies, take action to increase their profits. Human resources have been reduced significantly as a result of technological advances taking over human jobs. Basically, the employment relationship between entrepreneurs and workers functions as a mutualistic symbiosis, where employers gain profits and workers receive high welfare. However, sometimes, companies take actions that result in harm to workers. Various factors can cause disagreements between companies and employees. Therefore, the role of industrial relations must be played well. Industrial relations play a very important role. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perselisihan antara perusahaan dan pekerja. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur lebih lanjut tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Meskipun demikian, perusahaan Go Public dapat mencapai "solusi win-win" yang efektif jika pihak pemberi kerja dapat menerapkan atau mengelola sistem perusahaan, khususnya dalam strategi pengelolaannya. mengawasi aset dengan sumber daya yang ada, terutama perusahaan publik, yang sebagian besar adalah perusahaan negara di Indonesia. Untuk mempertahankan bisnis dan sumber daya karyawannya, Go Public menggunakan berbagai strategi, seperti merger, konsolidasi, akuisisi, dan pemisahan. These strategies are used to speed up company operations and reduce costs as much as possible. In industrial relations, workers can protect their workforce through trade unions, which is a form of worker representation in the company. To meet workers' demands and fulfill their needs, companies and workers can provide simple aspirations on a bipartite basis. By harmonizing company conditions, the aspirations of both parties can be achieved and a harmonious relationship between the company and workers can be prevented.

Keywords : Efficacy, Industrial Relations, Go Public Companies, Employment



Abstrak

Dengan perkembangan industri yang semakin maju, dunia kerja pun menjadi semakin dinamis. Banyak pelaku usaha, terutama perusahaan industri dan perbankan, mengambil tindakan untuk meningkatkan keuntungannya. Sumber daya manusia berkurang secara signifikan akibat kemajuan teknologi yang mengambil alih lapangan kerja manusia. Pada dasarnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berfungsi sebagai simbiosis mutualistik, dimana pengusaha memperoleh keuntungan dan pekerja memperoleh kesejahteraan yang tinggi. Namun terkadang, perusahaan melakukan tindakan yang mengakibatkan kerugian bagi pekerja. Berbagai faktor dapat menyebabkan perselisihan antara perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, peran hubungan industrial harus dimainkan dengan baik. Hubungan industrial memegang peranan yang sangat penting. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur jarak antara perusahaan dan pekerja. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur lebih lanjut tentang penyelesaian hubungan industrial. Meskipun demikian, perusahaan Go Public dapat mencapai “solusi win-win” yang efektif jika pihak pemberi kerja dapat menerapkan atau mengelola sistem perusahaan, khususnya dalam strategi pengelolaannya. Mengawasi aset dengan sumber daya yang ada, terutama perusahaan publik, yang sebagian besar adalah perusahaan negara di Indonesia. Untuk mempertahankan bisnis dan sumber daya karyawannya, Go Public menggunakan berbagai strategi, seperti merger, konsolidasi, akuisisi, dan perpecahan. Strategi ini digunakan untuk mempercepat operasional perusahaan dan mengurangi biaya sebanyak mungkin. Dalam hubungan industrial, pekerja dapat melindungi tenaga kerjanya melalui serikat pekerja yang merupakan salah satu bentuk keterwakilan pekerja di perusahaan. Untuk memenuhi tuntutan dan kebutuhan pekerja, perusahaan dan pekerja dapat menyampaikan aspirasi sederhana secara bipartit. Dengan menyelaraskan kondisi perusahaan maka aspirasi kedua belah pihak dapat tercapai dan hubungan harmonis antara perusahaan dan pekerja dapat terjaga.

Kata Kunci : Efikasi, Hubungan Industrial, Perusahaan Go Publik, Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Indonesia melihat perkembangan yang sangat maju dalam dinamika pembangunan ketenagakerjaan. realitas bisnis. apakah itu bisnis milik negara, asing, atau dalam negeri. Selain itu, sejumlah bisnis telah menjadi bisnis Go Public. Keberadaan pekerja dan pengusaha sangat penting karena kedua kelompok ini sangat bergantung satu sama lain dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pekerja diperlukan bagi pengusaha untuk menjalankan bisnis mereka. Selain itu, undang-undang seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diundangkan untuk mengakomodasi hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja.

Selain itu, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur pedoman permainan antara pengusaha dan pekerja dalam kaitannya dengan perbedaan pendapat yang muncul dan memerlukan penyelesaian yang pasti antara pihak-pihak yang terlibat. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kemudian mengatur sendiri peraturan hubungan industrial. Dalam hal ini, dapat dinyatakan bahwa untuk mencapai hasil yang diinginkan yaitu pekerja menerima kesejahteraan dan jaminan penghidupan yang baik dan pengusaha menerima keuntungan atau keuntungan baik pengusaha maupun pekerja harus menekankan keharmonisan di tempat kerja.



Dinamika pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh elemen internal dan eksternal, sehingga terkadang bisnis memberikan keuntungan kepada karyawannya atau mengambil tindakan strategis lainnya seperti pengurangan staf atau penawaran bonus, dan lain-lain. Karena prioritas perusahaan adalah pendapatan dan permodalan, maka kesejahteraan karyawan tidak menjadi pertimbangan dalam operasionalnya, dan di sinilah permasalahan terjadi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan atau literatur review. Studi literatur didapat dari berbagai sumber baik jurnal, buku, dokumentasi, internet dan pustaka. Metode studi literatur atau dikenal juga dengan istilah studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dan informasi dengan menelaah sumber-sumber tertulis seperti jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, buku referensi, ensiklopedia, serta sumber-sumber lain yang terpercaya baik dalam bentuk tulisan atau dalam format digital yang relevan dan berhubungan dengan objek yang sedang diteliti.

Alat pengumpulan data tersebut yang digunakan penulisan dalam penelitian ini adalah studi dokumen. Studi dokumen dilakukan terhadap data primer dan data sekunder. Data yang telah dihimpun baik dokumen tertulis, gambar, hasil karya, maupun elektronik kemudian dianalisis, dibandingkan, dan dipadukan (sintesis) membentuk suatu kajian yang sistematis, terpadu, dan utuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial

Perjanjian kerja yang memuat unsur-unsur pekerjaan, upah, dan perintah menentukan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 15. Hubungan antara majikan dan pekerja yang berkembang berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak disebut dengan hubungan kerja, menurut Imam Soepomo. Mereka terikat dengan suatu perjanjian dimana pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah, dan pekerja/buruh bersedia bekerja dengan imbalan upah (Soepomo, 20140).

Husni melanjutkan dengan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan yang berkembang antara pemberi kerja dan pekerja setelah diadakannya perjanjian kerja, yaitu suatu kontrak dimana pemberi kerja setuju untuk membayar upah kepada pekerja dan pekerja berkomitmen untuk bekerja pada pemberi kerja (Husni, 2005). Berbeda dengan hubungan kerja yang hanya sebatas interaksi antara pengusaha dan pekerja/buruh, hubungan industrial tidak hanya sekedar pengurusan struktur organisasi perusahaan, yang memandang pekerja sebagai pihak yang selalu tunduk pada peraturan. Namun fenomena yang berkaitan dengan penempatan dan pengelolaan hubungan kerja yang terjadi baik di dalam maupun di luar tempat kerja termasuk dalam bidang hubungan industrial.

Sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku usaha dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah disebut dengan hubungan industrial, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini



didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang. UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pedoman Penyelenggaraan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) Kementerian Ketenagakerjaan mendefinisikan HIP sebagai sistem berbasis nilai yang dikembangkan di kalangan pekerja, dunia usaha, dan pemerintah yang terlibat dalam produksi barang dan jasa. Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berkembang dan berkembang sesuai dengan keunikan karakter bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Para Pihak Dalam Hubungan Industrial

Pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan hubungan industrial adalah sebagai berikut (Khakim, 2014):

- a. Tugas pemerintah termasuk menetapkan kebijakan, menawarkan layanan, mengawasi, dan mengambil tindakan hukum ketika peraturan dan regulasi ketenagakerjaan dilanggar;
- b. Buruh dan serikat pekerja menjalankan tugasnya, menjunjung tinggi status quo untuk menjamin produksi tidak terputus, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan usaha, dan membela kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c. Pengusaha dan organisasi pengusaha hendaknya menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas kesempatan kerja, dan menyelenggarakan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan adil.

Sarana Pendukung Hubungan Industrial

Abdul Khakim menegaskan bahwa sumber daya kelembagaan berikut ini diperlukan untuk mewujudkan gagasan hubungan industrial:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh;
- b. Organisasi pengusaha;
- c. Lembaga kerja sama biparpartit (disingkat lks biparpartit);
- d. Lembaga kerja sama tripartit (disingkat lks tripartit);
- e. Peraturan perusahaan;
- f. Perjanjian kerja bersama (disingkat pkb);
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Perselisihan Hubungan Industrial

Pemutusan hubungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan permasalahan hubungan industrial. Hal ini terjadi akibat adanya kesepakatan para pihak untuk mengadakan suatu hubungan kerja yang menjadi dasar terjadinya interaksi antara buruh dan pekerja. Jenis konflik hubungan industrial yang termasuk dalam lingkup Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 antara lain:

- a. Perselisihan Hak

Adalah perselisihan yang timbul karena hak-hak seseorang tidak terpenuhi, atau karena adanya perbedaan pendapat mengenai bagaimana undang-undang, peraturan, perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian bersama harus diterapkan atau ditafsirkan.

**b. Perselisihan Kepentingan**

Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja ketika tidak terjadi kesepakatan mengenai penciptaan atau perubahan kondisi kerja yang tidak tercakup dalam perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Adalah perselisihan yang timbul ketika salah satu pihak mengakhiri perjanjian kerja tanpa mencapai kesepakatan.

d. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Adalah perselisihan pendapat mengenai keanggotaan dan penerapan hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh yang timbul antara serikat pekerja/serikat buruh yang satu dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan. Oleh karena itu, hak-hak yang diatur dalam undang-undang merupakan hak normatif, atau hak-hak yang telah dituangkan dalam kontrak, peraturan ketenagakerjaan, atau kedua-duanya. Perselisihan dapat timbul karena berbagai sebab, antara lain kecerobohan, perbedaan pendapat mengenai cara melaksanakan atau menafsirkan ketentuan normatif, perilaku salah satu pihak yang tidak tepat, atau kegagalan dalam menaati kesepakatan atau peraturan perundang-undangan dalam melaksanakan ketentuan normatif (penjelasan Pasal 145 UU No. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja**1. Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum dapat mengacu pada perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap sesuatu dan perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap hukum itu sendiri, dengan memastikan bahwa hal tersebut tidak ditafsirkan secara berbeda atau dirusak oleh penegakan hukum. Perlindungan hukum terkadang menimbulkan argumen yang mempertanyakan legitimasi hukum itu sendiri. Setiap orang mempunyai kedudukan yang sama di hadapan hukum, sehingga harus benar-benar menjaga masing-masing pihak sesuai kedudukan hukumnya. Aparat penegak hukum mempunyai tugas yang jelas untuk menegakkan hukum. Sepanjang peraturan hukum dipatuhi, hukum akan secara tidak langsung melindungi semua hubungan antara pihak-pihak dan semua aspek masyarakat yang termasuk dalam lingkungannya.

2. Teori Perlindungan Hukum

Fitzgerald mengutip teori perlindungan hukum Salmond, yang menyatakan bahwa dalam suatu aliran kepentingan, melindungi satu kelompok kepentingan dapat dicapai dengan membatasi kelompok kepentingan lainnya. Oleh karena itu, hukum berupaya untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan beragam kepentingan dalam Masyarakat (ibid, 69). Untuk memberikan hukum kekuasaan tertinggi untuk memutuskan kepentingan-kepentingan manusia mana yang perlu diatur dan dilindungi, maka kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia (Raharjo, 2000).

Tahapan perlindungan hukum harus diperhatikan. Perlindungan hukum bersumber dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat, yang pada hakekatnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara individu dengan pemerintah, yang dianggap mewakili kepentingan Masyarakat.



Perlindungan hukum terhadap masyarakat merupakan upaya preventif dan represif yang dilakukan pemerintah, menurut Pjillipus M. Hadjon(hadion, 1987). Perlindungan hukum yang responsif berusaha mencegah terjadinya permasalahan, termasuk menyelesaikannya melalui lembaga peradilan, sedangkan perlindungan hukum preventif berusaha mencegah terjadinya perselisihan dengan memperingatkan tindakan pemerintah dalam mengambil keputusan berdasarkan diskresi(Alfons, 2010). Menurut Satjpto Rahardjo, perlindungan hukum memberikan masyarakat kemampuan untuk menggunakan seluruh hak yang diberikan oleh undang-undang sekaligus melindungi hak asasi manusia (HAM) dari kerugian yang ditimbulkan oleh orang lain(raharjo, 69).

Lili Rasjidi dan I.B. Wysa Putra berpendapat bahwa peraturan perundang-undangan dapat digunakan untuk menciptakan perlindungan yang bersifat antisipatif dan preventif serta bersifat adaptif dan fleksibel(putra,1993). Salah satu contoh bagaimana fungsi hukum bekerja untuk mencapai tiga tujuan utama hukum: keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, adalah perlindungan hukum. Perlindungan hukum adalah pengamanan yang diberikan kepada subyek hukum dalam mentaati hukum, baik yang berupa norma tertulis maupun tidak tertulis yang bersifat preventif maupun represif. Sederhananya, setiap orang berhak mendapatkan perlindungan hukum. Hampir setiap hubungan hukum memerlukan perlindungan hukum. Oleh karena itu, terdapat banyak jenis pembelaan hukum.

Saat ini, peraturan perlindungan korban tidak memiliki struktur yang jelas; sebagian besar perlindungan korban diberikan melalui “perlindungan abstrak” atau “perlindungan tidak langsung” berdasarkan hukum pidana positif yang berlaku saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa berbagai cara tindak pidana yang dirumuskan dalam peraturan perundang-undangan selama ini pada hakikatnya telah memberikan perlindungan langsung pada kepentingan hukum dan hak asasi manusia korban secara abstrak (Arief,1998)

Perlindungan maksimal belum tercapai dengan perlindungan tidak langsung dalam peraturan perundang-undangan positif. Sebab, situasi aktual di Indonesia menunjukkan bahwa peraturan perundang-undangan yang bersangkutan tentu belum mampu menjamin kejelasan dan rasa keadilan.

3. Penyebab Tenaga Kerja Terkena PHK

a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan

Faktor efisiensi menjadi salah satu penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pengaturan mengenai PHK karena alasan efisiensi telah diatur secara lengkap dan tegas dalam Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat (3) yang berbunyi: “Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh karena perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian. kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena force majeure tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja membayar masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang imbalan sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Banyak pihak menilai “efisiensi” menjadi salah satu pembenaran yang digunakan pelaku usaha untuk memecat karyawannya. Faktanya, UU Ketenagakerjaan sendiri tidak pernah mengakui adanya PHK yang berkaitan dengan efisiensi. Banyak pihak yang mungkin salah memahami hal ini karena mereka hanya membaca cuplikan editorial



dalam ketentuan yang berlaku saat ini dan tidak membacanya dengan seksama. Seringkali perusahaan memanfaatkan klausul ini sebagai cara untuk mengelak dari kebebasan warga negara untuk bekerja, yang dilindungi oleh Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan dapat dipecat kapan saja dengan alasan “efisiensi”, bahkan dalam kasus di mana tidak ada kesalahan dan bisnis berjalan menguntungkan. “Oleh karena itu, Pasal 164 ayat (3) adalah melanggar hukum.

Menurut penjelasan lain, keputusan perusahaan untuk memecat karyawannya demi produktivitas didorong oleh keinginannya untuk menghasilkan keuntungan dengan meringankan bebannya dan tetap berjalan. Untuk keadaan lebih lanjut, seperti keadaan darurat di seluruh dunia yang mengharuskan pengurangan tenaga kerja, perusahaan tidak perlu khawatir akan pemutusan hubungan kerja karena inefisiensi karena Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 memberikan justifikasi hukum.

UU PPHI juga memiliki aturan khusus terkait PHK. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dianggap batal demi hukum dengan hadirnya Undang-Undang PPHI. UU PPHI tidak bertentangan dengan aturan pelaksanaan kedua undang-undang tersebut sehingga tetap berlaku. Secara umum, apabila kedua belah pihak masih saling bergantung satu sama lain, menunjukkan ketaatan satu sama lain, dan menjunjung tinggi syarat-syarat kesepakatan awal, maka hubungan kerja kooperatif antara korporasi dan buruh akan tetap berjalan. Karena karyawan saling berkaitan satu sama lain, maka kedua belah pihak mempunyai hak dan tanggung jawab. Sebaliknya jika terjadi PHK, pengelola tenaga kerja wajib menjunjung tinggi syarat-syarat kontrak kerja serta memenuhi hak dan kewajibannya terhadap pekerja (Sastrohadiwiryono, 2005).

Mimpi buruk terburuk bagi setiap pekerja bisa jadi adalah PHK atau PHK. Setiap pekerja melakukan segala dayanya untuk mempertahankan pekerjaannya. PHK mungkin menandakan dimulainya kesulitan. Meskipun demikian, suka atau tidak suka, mengakhiri hubungan kerja adalah peristiwa normal dan mungkin terjadi yang sering terjadi dalam konteks perikatan profesional. antara buruh/pekerja dan pengusaha (pemilik usaha).

Ketika memulai sebuah perusahaan, seorang wirausahawan selalu bercita-cita untuk melihat perusahaannya berhasil dan berfungsi dengan lancar. Hal ini dimungkinkan jika ada pasar untuk barang-barang manufaktur yang dapat dijual dengan harga wajar dan kualitas tinggi. Terpadunya kerja sama yang baik antara pekerja dan pengusaha merupakan salah satu prestasi yang diraih. Penerapan kondisi seperti ini secara terus-menerus sulit dilakukan karena meskipun sebagian besar pekerja tunduk kepada atasannya, ada pula yang memilih untuk tidak mengikuti instruksi. Setiap orang bekerja karena berbagai alasan dan dengan tujuan yang berbeda. Karyawan yang menolak atau tidak mematuhi perusahaan dapat menghadapi pemutusan hubungan kerja dan konsekuensi pembalasan atau kecaman yang lebih berat. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK yang dilakukan oleh dunia usaha dilakukan oleh:

- 1) Dunia usaha menghadapi kesulitan sehingga harus merasionalisasi atau mengurangi jumlah karyawan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1)



menyebutkan, apabila terjadi PHK karena rasionalisasi atau kesalahan kecil yang dilakukan oleh pekerja, pengusaha, pekerja, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah berupaya semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya PHK. Jika semua upaya tersebut tidak berhasil mencegah PHK, maka pemberi kerja, SP/SB, atau pekerja yang terkena dampak yang bukan anggota SP/SB harus merundingkan alasan PHK tersebut.

- 2) Pekerja atau buruh telah melakukan suatu kesalahan, baik kesalahan pidana (kesalahan berat) maupun kesalahan yang bertentangan dengan syarat-syarat yang ditentukan dalam PKB, perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan (kesalahan ringan). Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena kesalahan besar hanya berhak mendapat ganti kerugian atas haknya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat 1 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Rasionalisasi atau Ketidakadilan Ringan Terhadap Pekerja/Buruh, disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah melakukan segala upaya yang wajar untuk mencegah hal tersebut. PHK. Tujuan PHK harus dibicarakan antara pemilik usaha dengan serikat pekerja/serikat buruh, atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan yang bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh, apabila upaya tersebut telah dilakukan dan PHK tidak dapat dihindari.

Apabila perundingan memang tidak menghasilkan kesepakatan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah mendapat penetapan dari lembaga PPHI sebagaimana tercantum dalam UU PPHI. Permohonan PHK diajukan secara tertulis kepada PHI disertai alasan yang mendasarinya. Permohonan tersebut akan diterima apabila rencana PHK dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh yang bersangkutan bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pengusaha dan pekerja/buruh wajib melaksanakan seluruh tanggung jawabnya sampai dengan keputusan PHI diambil. Alternatifnya, pengusaha dapat memberhentikan sementara pekerja/buruh yang akan terkena PHK, namun tetap bertanggung jawab membayar upah dan tunjangan lain yang biasa diterimanya.

b. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh mempunyai kebebasan untuk menghentikan hubungan kerja dengan mengundurkan diri atas inisiatif sendiri karena mereka adalah manusia yang otonom. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengambil keputusan untuk melaksanakan pengunduran diri tersebut. Setiap pekerja atau buruh pada hakikatnya mempunyai hak untuk mengundurkan diri karena tidak dipaksa bekerja di luar kemauannya. Karena tidak boleh dipaksa bekerja sama terus-menerus jika tidak mau, maka pekerja dan buruh mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pemberi kerja. Oleh karena itu, pekerja/buruh lah yang secara aktif meminta agar hubungan kerja tersebut diakhiri ketika terjadi PHK.

Pegawai dapat mengajukan permohonan PHK kepada organisasi PPHI apabila pemilik usaha melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Melecehkan, meremehkan, atau mengancam pekerja atau buruh;



- 2) Membujuk dan/atau memerintahkan pekerja untuk melakukan tugas yang melanggar ketentuan hukum;
- 3) Tidak melakukan pembayaran upah sesuai jadwal selama minimal tiga bulan berturut-turut;
- 4) Gagal memenuhi komitmen yang dibuat kepada buruh atau pekerja;
- 5) Memberi perintah untuk melaksanakan tugas yang tidak ditentukan dalam perjanjian kerja; atau
- 6) Menugaskan pekerjaan yang membahayakan nyawa, kesehatan, keselamatan, atau moral pekerja atau buruh.

Pekerja/buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan mengundurkan diri atas kemauannya sendiri tanpa perlu meminta keputusan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan pekerja/buruh yang bersangkutan menerima uang kompensasi sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat 4. Selain itu uang ganti rugi, pekerja/buruh Pekerja diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB. Pekerja atau buruh yang mengundurkan diri harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Tidak terkekang oleh ikatan dinas;
- 2) Mengirimkan permohonan pengunduran diri secara resmi selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; dan
- 3) Melaksanakan tanggung jawab Anda sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri berhak memperoleh tunjangan sesuai dengan batasan peraturan perundang-undangan. Selain mendapat kompensasi haknya, pekerja/buruh yang peranannya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung juga mendapat uang pisah yang besar, yang ketentuannya diatur dalam perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perlindungan Tenaga Kerja di Perusahaan Go Public

Kenyataannya, restrukturisasi perusahaan dapat berdampak pada dinamika hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Restrukturisasi tersebut didukung oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007) dalam empat (empat) cara, yaitu:

1. Penggabungan

Penggabungan adalah tindakan hukum yang dilakukan oleh satu atau lebih perusahaan untuk menggabungkan diri dengan perusahaan lain yang sudah ada. Dengan demikian harta dan kewajiban perusahaan yang menggabungkan diri beralih secara hukum kepada perusahaan yang menerima penggabungan, dan status badan hukum perusahaan yang menggabungkan diri tersebut selanjutnya berakhir demi hukum. Sejumlah faktor, termasuk penghematan biaya, pengurangan risiko, lebih sedikit penundaan operasional, menghindari pengambilalihan, dan perolehan aset tidak berwujud, mendorong merger Perusahaan(UU No. 40, 2007).

Penggabungan beberapa bank untuk menjalankan strategi Bank Indonesia yang saat ini mengeluarkan kebijakan tunggal merupakan salah satu contoh merger perusahaan. Dalam



industri perbankan, merger terjadi ketika operasional dua bank atau lebih digabungkan, dengan satu bank tetap beroperasi sementara bank lainnya dilikuidasi. Salah satu cara untuk menyelesaikan merger adalah dengan membeli seluruh saham bank lain melalui pelaksanaan perjanjian merger perusahaan.

2. Peleburan

Perbuatan hukum peleburan terjadi apabila dua atau lebih badan usaha bergabung menjadi satu badan usaha baru, yang secara sah mengambil alih kewajiban dan harta kekayaan dari usaha semula dan mengakhiri status badan hukumnya.

Sebagai gambaran saja, PT Bank Mandiri yang dibentuk oleh gabungan empat (empat) bank: Bank Ekspor Impor Indonesia, Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, dan Bank Pembangunan Indonesia. Dalam hal ini, setelah berlakunya merger, hubungan kerja antar pekerja di masing-masing bank berubah menjadi hubungan kerja PT Bank Mandiri.

3. Pengambilalihan

Pengambilalihan adalah suatu tindakan hukum yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan hukum untuk menguasai saham suatu perusahaan sehingga mengalihkan pengendalian tersebut. Karena perusahaan hanya mengalami perubahan kepemilikan saham, maka tidak ada perubahan hubungan kerja dalam hal ini.

4. Pemisahan

Sejumlah bank Indonesia telah melepas unit usaha syariahnya untuk menjadi bank syariah. Contoh pemisahan perusahaan yang terjadi dengan cara ini antara lain pemisahan perusahaan yang diikuti dengan perjanjian pengalihan hubungan kerja yang melibatkan pekerja, perusahaan yang memisahkan diri, dan perusahaan hasil pemisahan tersebut; Hal ini hanya mungkin terjadi apabila perjanjian ditandatangani sebelum tanggal berlakunya pemisahan pekerja, perusahaan yang melakukan pemisahan, dan perusahaan hasil pemisahan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehubungan dengan restrukturisasi ini, memberikan pilihan kepada pengusaha dan pekerja untuk memutuskan bagaimana hubungan kerja mereka akan berlanjut setelah restrukturisasi perusahaan dengan cara sebagai berikut:

- a. Apabila terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau kepemilikan perusahaan, dan apabila pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja. Dalam hal ini pekerja atau buruh berhak mendapat uang pesangon sebanyak 1 (satu) kali sesuai Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian sesuai Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.
- b. Pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya.

Berikut beberapa contoh kasus yang berujung pada perselisihan hubungan perburuhan:

- 1) Perselisihan hak, perselisihan akibat tidak terpenuhinya hak karena perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, atau perjanjian kerja bersama,



- 2) Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam suatu hubungan kerja karena tidak adanya kesepakatan mengenai penciptaan, dan/atau perubahan, syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesepakatan mengenai pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak. Pelanggaran dan pemberian tanda atau batasan dalam melaksanakan suatu kewajiban.

KESIMPULAN

Untuk menyelesaikan masalah apa pun, hubungan industrial memainkan peran yang sangat penting. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur permasalahan ketenagakerjaan, termasuk antara pengusaha dan pekerja. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penanganan perselisihan hubungan industrial secara lebih rinci. Memang benar, hasil yang sukses—yaitu, “win-win solution” dalam arti sebenarnya—dapat dicapai jika pemberi kerja, dalam hal ini perusahaan Go Public, mampu memposisikan atau mengatur sistem organisasi dengan tepat, khususnya dalam sistem organisasinya. strategi manajemen, dan mampu mengelola aset dengan sumber daya yang sudah ada. Hal ini terutama berlaku ketika perusahaan-perusahaan yang sudah go public, yang merupakan mayoritas badan usaha milik negara di Indonesia, mempunyai perhatian terhadap pengelolaan aset. Ada beberapa jenis strategi yang digunakan Go Public untuk meningkatkan produk dan semangat kerja karyawannya, antara lain: Penggabungan, Peleburan, Pengambil alihan, dan Pemisahan. Strategi-strategi tersebut di atas diterapkan oleh tim manajemen perusahaan, sekaligus berpotensi sebagai sarana untuk mengurangi biaya yang berkaitan dengan pembelian seefisien. Tenaga perlindungan dalam rangka hubungan industrial bisa ditugaskan dalam pekerjaan dengan cara perwakilan pekerja di perusahaan serikat pekerja. Penyampaian aspirasi yang sederhana bisa dilakukan dalam bentuk bipartit antara pihak pekerja dan pihak perusahaan untuk mencapai serta mengakomodir permintaan pekerja dengan menyelaraskan kondisi perusahaan sehingga apa yang diinginkan antara pihak dapat tercapai sekaligus menciptakan hubungan yang harmonis antara pihak perusahaan dan pihak pekerja, dalam rangka meminimum gesekan yang akan timbul di kemuan hari.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Khakim. 2014. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Cetakan ke-4 Edisi Revisi. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Siswanto Sastrohadiwiryono, 2005. Manajemen Tenaga kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta.

Lalu Husni, 2005. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan. Rajawali Pers, Jakarta.

Lili Rasjidi dan Putra, I.B. Wyasa. 1993. Hukum Sebagai Suatu Sistem, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.



----- . 2003. Hukum Sebagai Suatu Sistem, Mandar Maju, Bandung.

Maria Alfons, 2010. Implentasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-Produk Masyarakat Lokal Dalam Prespektif Hak kekayaan Intelektual. Universitas Brawijaya, Malang.

Phillipus M. Hadjon, 1987. Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia. PT. Bina Ilmu, Surabaya.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-92/MEN/2004.

Barda Nawawi Arief, Perlindungan Korban Kejahatan Dalam Proses Peradilan Pidana, Jurnal Hukum Pidana Dan Kriminologi, Vol. I/No.I/1998, hlm 16-17.

Raharjo, Satjipto. 1999. "Masalah Kebhinekaan Sosial Budaya Dalam Reformasi Hukum Nasional Menuju Masyarakat Madani", Makalah, disampaikan pada Seminar Hukum Nasional ke- VII, Diselenggarakan Oleh BPHN-Depkeh RI di Jakarta.

Satjipto Rahardjo, Mengejar Keteraturan Menemukan Ketidakteraturan (Teaching Order Finding Disorder), Pidato mengakhiri masa jabatan sebagai guru besar tetap pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 15 Desember 2000.

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/1t4d7a30ce95bca/aturan-phk-alasan-efisiensi-dinilai-inkonstitusional>

<http://requestartikel.com/pengertian-dan-pengaturan-pemutusan-hubungan-kerja-201104727.html>

www.orintononline.blogspot.com/perdebatanteorihukumfriedman

www.kumpulanartikelhukum.com/perdebatanteorihukumfriedman