

# Jurist-Diction

Volume 4 No. 4, Juli 2021

## Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Berserikat

**Rizky Akhmad Harhary**

rizky.akhmad.harhary-2015@fh.unair.ac.id

Universitas Airlangga

**How to cite:**

Rizky Akhmad Harhary, 'Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Berserikat' (2021) Vol. 4 No. 4 Jurist-Diction.

**Histori artikel:**

Submit 9 Mei 2021;  
Diterima 15 Juni 2021;  
Diterbitkan 1 Juli 2021.

**DOI:**

10.20473/jd.v4i4.28490

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297

**Abstract**

*The writing of this article refers to a normative juridical research method using the Law approach, Conceptual Approach, and Court Decisions which are linked to several National Laws such as Law Number 13 of 2013, Law Number 21 of 2000, and Law Number 2 of 2004. This study aims to determine the legal protections for workers who have been terminated on the basis of association as well as legal remedies that can be taken by workers who have terminated their employment on the grounds of association. Termination of employment on the grounds of association is an industrial relations dispute which cannot be carried out automatically according to Law No. 13 of 2003. This research shows that termination of employment to labor for reasons of association (union busting) is a crime by fulfilling the elements of general criminal regulations and specific crimes related to the qualifications of the criminal act. Based on this research, it can be seen in detail the rules regarding union busting in order to guarantee law enforcement regarding the sanction.*

**Keywords:** Workers; Union Busting; Industrial .

**Abstrak**

Penulisan artikel penelitian ini mengacu pada metode penelitian yang bersifat yuridis normative dengan menggunakan pendekatan Undang-Undang, Pendekatan Konseptual, dan Putusan Pengadilan yang dikaitkan dengan beberapa Undang-Undang Nasional seperti, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan berserikat serta upaya hukum yang dapat ditempuh oleh buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan berserikat. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan berserikat merupakan perselisihan hubungan industrial yang tidak serta merta dapat dilaksanakan begitu saja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja kepada buruh dengan alasan berserikat (*union busting*) merupakan suatu tindak pidana dengan memenuhi unsur-unsur peraturan pidana umum dan pidana khusus terkait kualifikasi tindak pidananya. Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui secara rinci aturan mengenai *union busting* agar dapat menjamin penegakan hukum terkait sanksinya.

**Kata Kunci:** Buruh; *Union Busting*; Industrial.

Copyright © 2021 Rizky Akhmad Harhary

## **Pendahuluan**

Kebebasan buruh berserikat seringkali terancam oleh pihak pengusaha, pengusaha menganggap bahwa keberadaan serikat buruh hanya sebagai pengganggu jalannya usaha. Bentuk ancaman yang seringkali terjadi adalah gaji yang akan diturunkan, pelayanan kesehatan dan perlindungan kerja yang tidak baik, serta pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Serikat buruh/ serikat pekerja dibentuk dengan tujuan yaitu menyeimbangkan posisi buruh dengan pengusahanya. Melalui keterwakilan buruh di dalam serikat buruh/serikat pekerja, diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada pengusahaanya. Selain itu, melalui wadah serikat buruh/serikat pekerja ini diharapkan akan terwujud peran serta buruh dalam proses produksi. Hal ini merupakan satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan. Serikat buruh/serikat pekerja yang merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja haruslah memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan begitu pula sebaliknya, pengusaha harus memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.

Buruh menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya pasal 102 ayat (2). Pemerintah berfungsi untuk menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan bagi pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pasal 102 (ayat 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh tercantum dalam pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan adanya perlindungan tersebut serikat buruh seharusnya terlepas dari ketakutan dalam menjalankan aktifitasnya. Pada kenyatannya serikat buruh/serikat pekerja masih sering mendapatkan pembatasan-pembatasan dan penghalang-halangan dari pihak pengusaha atau

orang lain (atas permintaan pengusaha) serta mendapatkan ancaman-ancaman akan dikenakan PHK.

Pada dasarnya perlindungan hukum oleh negara merupakan suatu kewajiban yang dilaksanakan Pemerintah berdasarkan amanat UUD 1945, terutama perlindungan bagi kaum lemah (buruh/pekerja) namun, yang sering terjadi pihak pengusaha atau orang suruhannya sering melakukan intimidasi kepada anggota serikat buruh/serikat pekerja agar keluar dari organisasi serikat buruh/serikat pekerja.

Kebebasan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia.<sup>1</sup> Hak asasi manusia dalam negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan, pengakuan atas negara hukum salah satu tujuannya adalah melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi.<sup>2</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Serikat buruh/serikat pekerja didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan juga bertanggung jawab oleh buruh/pekerja untuk memperjuangkan kepentingan buruh/pekerja dan keluarganya. Melalui serikat buruh/serikat pekerja diharapkan akan terwujudnya hak berserikat buruh dengan maksimal dan buruh dapat memperjuangkan kepentingannya.

Setiap orang diberi hak untuk bebas membentuk atau ikut serta dalam keanggotaan atau pun menjadi pengurus organisasi dalam kehidupan bermasyarakat dalam wilayah negara Republik Indonesia. Hak berserikat bagi buruh/pekerja, sebagaimana diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan

---

<sup>1</sup> Frans Magnis Suseno, *Etika Politik dan Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern* (Gramedia 2011), [73].

<sup>2</sup> A. Masyur Effendi, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional* (Ghalia Indonesia 2011), [27].

Konvensi ILO Nomor 98 mengenai berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional. Namun, selama ini belum ada peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi buruh/pekerja sehingga serikat buruh/ serikat pekerja belum dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal. Maka dapat dilihat pada kenyataan yang terjadi saat ini yaitu tidak adanya kebebasan-kebebasan buruh dan hak-hak buruh untuk ikut serta dalam organisai serikat buruh/serikat pekerja untuk memperjuangkan kepentingan buruh dan keluarganya.

Banyak kasus buruh yang di PHK oleh perusahaan karena membentuk dan menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh, dengan berbagai alasan mulai dari perusahaan tidak mengakui serikat pekerja/buruh yang dibentuk oleh para buruh, menganggap bahwa serikat pekerja merupakan ancaman bagi perusahaan karena serikat pekerja mengkritisi segala kebijakan di perusahaan yang melanggar hukum. Ketika ada persoalan buruh, buruh hanya bisa diam, takut dan tidak melakukan pembelaan. Seringkali buruh hanya menjadi kebutuhan sementara bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan meninggalkannya ketika mereka sudah masuk pada lingkaran kekuasaan.

Pada kenyataannya, masih terlihat banyaknya tenaga kerja di Indonesia yang tidak terpenuhi akan perlindungan hukumnya sedangkan kewajiban harus terus dijalankan, dan tidak adanya kebebasan-kebebasan buruh dan hak-hak buruh untuk ikut serta dalam organisai serikat buruh/serikat pekerja untuk memperjuangkan kepentingan buruh dan keluarganya dari apa yang telah diuraikan dalam diatas, maka penulis ingin meneliti dan mengambil judul untuk skripsi ini yaitu “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Berserikat”.

### **Metode Penelitian**

Dalam proses penulisan jurnal ini, penulis menggunakan tipe penelitian *legal research*. Tipe penelitian hukumnormatif ini mampu memberikan penjelasan yang sistematis berkaitan dengan permasalahan yang diangkat oleh penulis, serta

menggunakan pendekatan undang – undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

### **Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Buruh/Pekerja Berserikat**

Istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) (*sparation*) memiliki kesamaan dengan pemberhentian atau pemisahan karyawan dari suatu organisasi. Para ahli pun memberikan pandangan tersendiri terkait PHK. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, baik karena ketentuan yang telah disepakati, atau mungkin berakhir di tengah karier . Mendengar istilah PHK, terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan pekerja. Oleh sebab itu, selama ini singkatan ini memiliki arti yang negative dan menjadi momok menakutkan bagi para pekerja

Menurut Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 poin 25, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberika beberapa pengertian:<sup>3</sup>

1. Termination, putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati;
2. Dismissal, putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan;
3. Redundancy, karena perusahaan melakukan pengembangan engan menggunakan mesin-mesin teknologi baru yang berakibatpada pengurangan tenaga kerja;
4. Retrenchment, yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi yang membuat perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada karyawannya.

Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilaksanakan begitu saja oleh perusahaan, melainkan harus mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Hal itu dikarenakan PHK telah diatur oleh undang-undang dan memberikan risiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan yang bersangkutan. Sehingga perusahaan harus menggunakan banyak pertimbangan untuk melakukan

---

<sup>3</sup> Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Rineka Cipta 1998).[23].

PHK pada karyawannya. Macam-macam PHK menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan:

1. PHK yang dilakukan atas inisiatif pengusaha:
  - PHK yang dilakukan karena pekerja melakukan kesalahan berat;
  - PHK yang dilakukan karena pekerja melakukan kesalahan diluar huruf a di atas, maka pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian;
  - PHK yang dilakukan bukan karena kesalahan pekerja, tetapi pekerja dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja berhak atas 2 x uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian kecuali atas kesepakatan para pihak ditentukan lain;
  - PHK yang dilakukan karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus disertai bukti laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik atau karena keadaan memaksa, maka besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian adalah sesuai ketentuan pasal 22, 23 dan 24 Kep/150/2000, kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak ditentukan lain;
  - PHK yang dilakukan karena perusahaan tutup diluar alasan pada huruf d atau karena perusahaan melakukan efisiensi, maka pekerja berhak atas 2 x uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak ditentukan lain;
  - PHK yang dilakukan karena perubahan status, perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apapun, maka pekerja berhak atas 2 x uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak ditentukan lain;
  - PHK yang dilakukan karena usia pensiun dan dalam KKB, PP serta perjanjian kerja telah diatur adanya jaminan atau manfaat pensiun, maka pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian kecuali ditentukan lain dalam KKB, PP serta perjanjian kerja.
  - PHK yang dilakukan karena usia pensiun dan dalam KKB, PP serta perjanjian kerja tidak diatur adanya jaminan atau manfaat pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja yang putus hubungan kerjanya uang pesangon sebesar 2 x uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak ditentukan lain.
2. PHK yang dilakukan atas inisiatif pekerja.
  - PHK yang dilakukan karena pekerja mengundurkan diri, maka pekerja berhak atas ganti kerugian.
  - PHK yang dilakukan karena perubahan status, perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon, uang

penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak ditentukan lain.

Pemerintah tidak mengharapkan perusahaan melakukan PHK tercantun dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya Karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja/buruh menikah;
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam 1 perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB;
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh melakukan kegiatan serikat/pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB;
8. Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dalam pasal 163 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003), diatur ketentuan mengenai pengakhiran hubungan kerja (PHK) - baik oleh pengusaha yang sudah tidak bersedia menerima pekerja/buruh, atau oleh pekerja/buruh (karyawan) yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena terjadinya corporate action berupa perubahan status (change in the status of the enterprise), penggabungan (merger), peleburan (fusi, konsolidasi), atau perubahan kepemilikan (take over, akuisisi, LBO).

Teknis pelaksanaan (prosedur) PHK dalam pasal 163 UU No.13/2003, pada dasarnya merujuk pada ketentuan pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) UU No.13/2003, bahwa setiap pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan (sesuai mekanisme

bipartit), baik perundingan mengenai alasan PHK-nya maupun perundingan menyangkut hak-hak atau kewajiban yang harus ditunaikan. Termasuk PHK karena corporateaction sebagaimana tersebut dalam Pasal 163 UU Nomor 13 Tahun 2003. Apabila perundingan gagal maka hanya dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pengadilan Hubungan Industrial).

Terkait dengan PHK karena alasan adanya corporateaction: perubahan status, merger atau konsolidasi (fusi), pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja bilamana setelah dilakukan restrukturisasi organisasi terjadi perampangan (downsizing) dan efisiensi sumberdaya manusia (SDM), atau dilakukan rotasi/mutasi (reposisi) dalam rangka penyesuaian kualifikasi dan kompetensi kerja (para) pekerja/buruh sesuai formasi, pekerjaan dan kebutuhan manajemen. Artinya, PHK bukan karena (faktor) suka atau tidak suka.

Sebaliknya, dalam hal terjadi corporateaction: perubahan status, penggabungan (merger), konsolidasi, atau perubahan kepemilikan (take over/akuisisi), pekerja/buruh hanya dapat mengakhiri hubungan kerja (tidak bersedia lagi melanjutkan hubungan kerja) setelah dilakukan restrukturisasi organisasi dan/atau perampangan dan terjadi rotasi/mutasi (sesuai kebutuhan management) yang mengakibatkan adanya perubahan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban yang berbeda dengan apa yang telah dituangkan dalam perjanjian kerja dan/atau peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama sebelumnya.

Dengan kata lain, apabila setelah dilakukan restrukturisasi organisasi dan/atau perampangan, namun tidak terjadi perubahan syarat-syarat kerja dan/atau tidak dilakukan rotasi/mutasi (termasuk reposisi atau demosi), maka karyawan yang bersangkutan tidak berhak untuk menyatakan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan alasan corporateaction sebagaimana tersebut di atas.

Apabila karyawan bersangkutan tetap menghendaki pengakhiran hubungan kerja tanpa adanya restrukturisasi, tidak ada rotasi/mutasi, reposisi atau demosi dan tidak ada perubahan syarat-syarat kerja, maka dianggap sebagai mengundurkan diri secara sukarela sebagaimana dimaksud pasal 162 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun

2003. Khusus mengenai status karyawan pada kasus perubahan status, sangat tergantung dari kasus atau peristiwa hukumnya. Beberapa contoh bentuk perubahan status yang dapat terjadi, antara lain :

1. Terjadinya perubahan bentuk hukum suatu entity (misalnya) dari *commanditervenootschap CV* menjadi Perseroan Terbatas PT atau perkumpulan (*maatschap*) menjadi badan hukum koperasi;
2. Terjadi perubahan status permodalan (perusahaan dengan penanaman modal dalam negeri menjadi *jointventure*, atau sebaliknya, terjadi *divestasi*);
3. Dilakukan pemisahan (baik pemecahan atau *splitoff*, maupun pelepasan atau *spin off*);
4. Adanya perubahan cakupan kepemilikan (*ownership*).

## **Sanksi Terhadap Pihak Yang Melakukan Union Busting**

### **1. Sanksi Pidana**

*Union busting* merupakan musuh bagi seluruh serikat pekerja karena itu harus dilawan secara bersama-sama oleh pekerja di manapun. Pemerintah juga telah mengatur sanksi bagi para pelaku *union busting* di dalam UU Nomor 21 Tahun 2001 dalam Pasal 43 ayat (1), yaitu:

Barang siapa menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah).

### **2. Sanksi Perdata**

Sanksi perdata dalam perselisihan hubungan industrial dapat dijatuhkan kepada pengusaha dan pekerja. Bentuk sanksi dapat berupa:

1. Batalnya perjanjian kerja bila perjanjian kerja bukan karena kesepakatan dan kecakapan kedua belah pihak;
2. Batalnya perjanjian kerja apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum;
3. Batalnya PHK bila sebelumnya tidak ada penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial untuk jenis PHK yang mempersyaratkan adanya penetapan dari Pengadilan Hukum Industrial;
4. Hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima borongan pekerjaan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi pekerjaan apabila

- pekerjaan yang diborongkan tidak memenuhi syarat (Pasal 65 Ayat 8-9 Undang-Undang Ketenagakerjaan);
5. Status hubungan kerja antara pekerja dengan PPJP beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi pekerjaan apabila PPJP itu digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan tugas pokok/produksi (Pasal 66 Ayat 3-4 Undang-Undang) Nomor 13 Tahun 2003);
  6. Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah, maka pekerja yang melakukan mogok dianggap mangkir dan bila sudah dipanggil secara patut dan tertulis, pekerja tidak juga datang. Maka dianggap mengundurkan diri. Ia tidak berhak mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja;
  7. Mogok kerja di perusahaan yang melayani kepentingan umum atau yang berkaitan dengan keselamatan jiwa manusia sehingga jatuh korban, maka dianggap sebagai melakukan kesalahan berat. Pekerja tersebut tidak berhak mendapat uang pesangon.

### **3. Sanksi Administrasi**

Sanksi administratif diberikan dalam hal pelanggaran atas hal sebagai berikut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu:

1. Diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan (pasal 5);
2. Diskriminasi dalam bekerja (pasal 6);
3. Tidak terpenuhinya persyaratan penyelenggaraan pelatihan kerja (pasal 15);
4. Pemagangan di luar wilayah Indonesia tidak sesuai aturan (pasal 25);
5. Pemungutan biaya penempatan tenaga kerja tidak sesuai aturan (pasal 38 ayat (2));
6. Pemberi kerja bagi tenaga kerja asing yang tidak sesuai aturan (pasal 45 ayat (1));
7. Pemberi kerja tidak membayar kompensasi kepada tenaga kerja asing (pasal 47 ayat (1));
8. Pemberi kerja tidak memulangkan tenaga kerja asing setelah masa kerjanya berakhir (pasal 48);
9. Perusahaan tidak menerapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (pasal 87);
10. Perusahaan tidak membentuk lembaga kerja sama bipartit sesuai aturan (pasal 106);
11. Pengusaha tidak mencetak dan membagiikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap ekerja atas biaya perusahaan (pasal 126 ayat (3));
12. Pengusaha tidak memberikan bantuan kepada tanggungan pekerja yang ditangkap bukan atas aduan perusahaan (pasal 160 ayat (1) dan (2)).

### **Upaya Hukum Melalui Penyelesaian Hubungan Industrial**

#### **1. Upaya Hukum Mediasi**

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang

berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.<sup>4</sup> Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.

## 2. Upaya Hukum Bipartite

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.<sup>5</sup> Penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Apabila perundingan bipartit telah gagal dilakukan, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

## 3. Upaya Hukum Tripartit

### a. Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian

---

<sup>4</sup> *ibid.*[63-64].

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja di Indonesia (Telaah Terhadap Hukum Positif di Bidang Ketenagakerjaan)* (Lemlit 1998).[62].

perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.<sup>6</sup>

Penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana dimaksud diatas, dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

#### b. Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

### **Kesimpulan**

Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilaksanakan begitu saja oleh perusahaan, melainkan harus mendapat perhatian yang serius dari pimpinan

---

<sup>6</sup> Manulang Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Rineka Cipta 1990).[34].

perusahaan. Hal itu dikarenakan PHK telah diatur oleh undang-undang dan memberikan risiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan yang bersangkutan. Sehingga perusahaan harus menggunakan banyak pertimbangan untuk melakukan PHK pada karyawannya.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan berserikat merupakan perselisihan hubungan industrial. Upaya hukum bagi buruh/pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan berserikat dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu upaya hukum mediasi, upaya hukum bipartit, dan upaya hukum tripartit.

### **Daftar Bacaan**

#### **Buku**

Agusmidah, *Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia* (Pustaka Larasan 2012).

Asyhadie Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Rajawali Pers 2015).

Fahrojih Ikhwan, *Hukum Perburuhan* (Setara Pers 2016).

Hakim Abdul, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Citra Aditya Bakti 2003).

Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Rajawali Pers 2012).

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Pradnya Paramita 2007).

Rachmat Martoyo, *Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama* (Fikahati Aneska 1991).

Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan 2003* (Ghalia Indonesia 2004).

Sutedi Adriana, *Hukum Perburuhan* (Sinar Grafika 2011).

Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan, Dasar Filsafat Prinsip dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia* (Setara Press 2018).

#### **Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945.

Piagam PBB tentang Hak asasi manusia Pasal 20 (ayat 1) dan pasal 23 (ayat 4).

UU Nomor 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Hak berorganisasi dan Berunding Bersama, (Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 1956).

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, (Lembar Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 3989).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembar Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), (Lembar Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

Keputusan Presiden No. 23 th. 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO NO. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.