BAB II

PERBEDAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIDALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DENGAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022

2.1. Konsep Hubungan Industrial Didalam Hukum Ketenagakerjaan

Hubungan industrial merupakan suatu hubungan didalam perusahaan yang dijalin secara harmonis antara pengusaha dengan pekerja. Pemerintah didalam hubungan industrial sebagai pelaksana regulator jika terdapat hubungan yang tidak harmonis antara pengusaha dengan pekerja.

Hubungan industrial pada zaman dahulu disebut dengan hubungan perburuhan (*labour relation*). hubungan perburuhan pada zaman dahulu memiliki latar belakang yang disebabkan oleh kebutuhan hukum pada zaman dahulu yang khususnya mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja. Selain itu juga didalam hubungan perburuhan terdapat beberapa hal yang diatur salah satunya adalah hubungan bipatrit. Namun, seiring berjalannya waktu hal tersebut menimbulkan masalah lain antara pengusaha dengan pekerja seperti ekonomi, budaya, politik, sosial, dan juga lingkungan. Berkaitan dengan hal tersebut, pengaturan mengenai hubungan perburuhan sejatinya sudah tidak sesuai dengan perkembangan zaman yang kemudian istilah dari hubungan perburuhan diganti dengan istilah baru yang selanjutnya diberi nama hubungan industrial (*industrial relation*).[10]

[10] Luis Marnisah, *op.cit.*, h. 1

Hubungan industrial di Indonesia mendefinisikan bahwa hubungan tersebut menganut sistem demokrasi ekonomi yang dibentuk berdasarkan negara kesejahteraan. Hal tersebut sejatinya terletak didalam konstitusi Indonesia yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang disebutkan pada Pasal 27 ayat (2) juncto Pasal 28 D ayat (2). Pasal tersebut menyebutkan mengenai sistem hubungan industrial bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan juga memiliki hak untuk penghidupan yang wajar dalam suatu hubungan kerja. Berdasarkan kedua pasal itu, Indonesia memiliki cita hukum yakni dengan mengusung konsep demokrasi ekonomi pancasila didalam hubungan industrial.[11]

Hubungan industrial menjadi salah satu unsur yang dinilai penting didalam hukum ketenagakerjaan. Hubungan industrial secara praktik juga dapat didefinisikan sebagai hubungan yang menjalin antara berbagai pihak yang berhubungan dengan proses produksi baik yang berupa barang maupun dalam bentuk jasa didalam suatu perusahaan. Hubungan industrial juga didalamnya terdapat para pihak yakni melibatkan peranan dari pekerja, pengusaha maupun pemerintah sebagai pihak penengah (*regulator*) yang memfasilitasi dan memberikan pembinaan untuk ekonomi nasional. Hubungan industrial memiliki pandangan bahwa hubungan tersebut sebagai hubungan yang terjadinya secara harmonis antara pekerja, pengusaha sebagai pelaku bisnis, dan juga pemerintah

[11] Ahmad Husein Z dan Tanti Kirana U, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial, *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, 2016, h. 409

sebagai pihak penengah sehingga didalam hubungan tersebut mencapai ketenangan dan keberlanjutan.[12]

Pengertian hubungan industrial menurut Husni memberikan definisi mengenai hubungan industrial bahwa hubungan tersebut tidak hanya mengatur mengenai manajemen dari perusahaan yang mengatur pekerja sebagai pihak yang tunduk pada peraturan perusahaan tetapi didalam hubungan industrial juga harus memiliki fenomena yang berkaitan dengan pengaturan dan juga penempatan hubungan kerja baik didalam maupun di luar tempat kerja. Hubungan perburuhan/Hubungan industrial menurut Subijanto mendefinisikan bahwa hubungan industrial pada dasarnya ialah hubungan antara berbagai macam pihak yang memiliki kepentingan seperti antara pengusaha dengan pekerja maupun serikat pekerja dengan organisasi pengusaha. Berdasarkan pengertian dari hubungan industrial tersebut sejatinya jika disimpulkan maka terdapat beberapa unsur, antara lain:[13]

1. Perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama sebagai dasar dari adanya hubungan industrial di perusahaan.
2. Pekerja memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaannya dan memiliki hak untuk mendapatkan upah.
3. Pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan upah kepada pekerja dan memiliki hak untuk memberikan pekerjaan.
4. Ketentuan mengenai berakhirnya suatu hubungan industrial.

[12] Luis Marnisah, *op.cit.*, h. 2
[13] *Ibid*, h. 2 dan 3

5. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak-pihak yang bersengketa.

Pengertian mengenai hubungan industrial juga dimuat didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pengertian tersebut terdapat didalam Pasal 1 angka 16 mendefinisikan bahwa hubungan industrial merupakan suatu hubungan yang dibangun antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah sebagai pelaku didalam proses produksi baik dalam bentuk barang maupun jasa yang disesuaikan dengan nilai pancasila dan juga Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Didalam perusahaan, pekerja dan pengusaha termasuk kedalam pelaku utama didalam hubungan industrial. Didalam hubungan industrial antara pihak pengusaha dengan pekerjanya memiliki tujuan yang sama yakni memiliki tuntutan mengenai hak-hak atas kewajiban yang dilaksanakannya dan juga memiliki kepentingan yang sama seperti demi kelangsungan hidup, namun pada dasarnya didalam suatu hubungan industrial juga terdapat beberapa potensi konflik yang muncul terutama jika terdapat perbedaan persepsi maupun interpretasi sehingga terjadi perbedaan pendapat antara para pihak didalam hubungan industrial.[14]

Tujuan yang ideal yang akan dicapai demi terjadinya hubungan harmonis didalam hubungan industrial adalah agar terjalin keseimbangan antara pengusaha dengan pekerja. Kesejajaran dari kedudukan antara pengusaha dan pekerja merupakan konsep yang paling mendasar didalam hubungan industrial yang kedua pihak tersebut memiliki kepentingan yang sama. Menurut Dunlop ada tiga

[14] *Ibid*, h. 3

kelompok dari aktor yang mengambil bagian dalam proses hubungan industrial, seperti:

1. Sebuah susunan hierarki antara manajer dengan wakilnya dalam pengawasan
2. Sebuah sususan hierarki antara pekerja dengan juru bicaranya
3. Sebuah lembaga pemerintah yang dibentuk oleh actor pertama yang memiliki hubungan dengan perusahaan

Ruang lingkup hubungan industrial secara umum memiliki dua macam yakni pemasaran tenaga kerja (*man power marketing*) dan pelaksanaan syarat pekerja sebagai pemecah permasalahan (*man power management*). *Man power marketing* ialah sebuah bentuk dari ruang lingkup hubungan industrial yang memberikan ketentuan syarat pekerjaan didalam ikatan kerja yang dapat dilaksanakan oleh pekerja secara individual (*individual bargaining*) maupun pekerja yang tergabung (*collective bargaining*). Sedangkan man power management merupakan benruk dari ruang lingkup hubungan industrial yang membahas mengenai permasalahan dan penyelesaian dari masalah didalam pelaksanaan syarat-syarat kerja.[15]

Abdul Khakim memiliki pandangan bahwa terdapat perbedaan ciri-ciri antara hubungan industrial di Indonesia dengan negara lain. Ciri-ciri tersebut antara lain:[16]

[15] *Ibid*, h. 7 dan 8

[16] M. Thaib dan Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Deepublish, Yogyakarta, 2019, h. 42 dan 43

1. Meyakini bahwa disetiap pekerjaan sebagai bentuk dari pengabdian dengan tuhannya, dan sesama manusia dan tidak hanya membahas dari segi pendapatan saja.
2. Pekerja tidak termasuk sebagai faktor produksi tetapi menempatkan sebagai manusia yang memiliki harga diri.
3. Pengusaha dan pekerja memiliki kepentingan yang sama sehingga kepentingan tersebut memiliki tujuan untuk memajukan perusahaan.

Dari ciri-ciri hubungan industrial yang dijelaskan oleh Abdul Khakim, pada umumnya juga didalam hubungan industrial memiliki lima sistem yang meliputi:[17]

1. Sistem kegunaan (*utility system*) didalam hubungan industrial

   Sistem ini menjelaskan bahwa kegunaan (*utility*) dari seorang pekerja secara penuh digunakan, pekerja mendapatkan jaminan upah yang maksimal jika menggunakan tenaganya dengan maksimal sehingga tenaga dari pekerja dipakai untuk mencapai target produksi perusahaan.
2. Sistem demokrasi (*democratic system*) didalam hubungan industrial

   Sistem ini menjelaskan bahwa jika terjadinya suatu perselisihan didalam hubungan industrial, maka penyelesaian perselisihan tersebut harus dilakukan dengan cara mengadakan musyawarah antara pihak pekerja dan juga pengusaha untuk mencapai kemufakatan.
3. Sistem kemanusiaan (*human system*) didalam hubungan industrial

[17] *Ibid*, h. 39 dan 40

Sistem ini memberikan pengertian bahwa didalam hubungan industrial tidak menekankan pada produktivitas dan efisiensi.

4. Sistem komitmen seumur hidup (*life long commitment/life time employment*) didalam hubungan industrial

   Sistem ini pada dasarnya dipakai di negara Jepang, sistem ini menyebutkan bahwa seorang pekerja memiliki tingkat loyalitas yang tinggi kepada seorang pengusaha sebagai atasan di perusahaan. Pekerja didalam sistem ini diharuskan untuk bekerja keras, mempunyai kedisiplinan yang tinggi, dan juga dengan dedikasi yang tinggi. Pengusaha didalam sistem ini juga memperlakukan pekerja seperti keluarga sendiri yakni dengan diberikan fasilitas yang menunjang kinerja dari pekerjanya.

5. Sistem perjuangan kelas didalam hubungan industrial

   Pada sistem ini seringkali dipakai oleh salah satu filsuf terkemuka yakni Karl Marx. Karl Marx memandang bahwa sistem perjuangan kelas terdapat pertentangan didalam hubungan industrial seperti pertentangan antara kelas pemilik modal (pengusaha) dengan kelas proletariat (pekerja).

Hubungan industrial jika dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam pancasila yakni mengatur mengenai nilai-nilai luhur didalam hubungan antara pelaku dengan proses produksi baik barang maupun jasa. Nilai luhur yang terkandung pada Pancasila ini memiliki beberapa sifat seperti gotong royong dan juga kebersamaan, dari sifat tersebut menunjukkan bahwa kebersamaan dan

gotong royong termasuk kedalam sendi-sendi yang vital didalam hubungan industrial dalam bingkai Pancasila. Didalam hubungan industrial, hubungan antara pekerja, pengusaha, dan juga pemerintah harus berdasarkan Pancasila sebagai dasar negara (*groundnorm*) yang mencerminkan kepribadian bangsa Indonesia. Hubungan industrial dalam bingkai Pancasila juga memiliki keterkaitan satu sama lain. Keterkaitan antara kelima sila Pancasila dengan hubungan kerja antara lain:[18]

1. Sila Pertama, Ketuhanan Yang Maha Esa

   Sila pertama pada Pancasila ini jika dikaitkan dengan hubungan industrial maka penerapannya adalah berupa aturan seperti cuti untuk merayakan hari besar keagamaan, larangan tindakan diskriminatif terhadap suatu agama, dan juga pekerja mendapatkan hak berupa tunjangan hari raya.

2. Sila Kedua, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab

   Sila kedua Pancasila jika dikaitkan dengan hubungan industrial mendefinisikan bahwa didalam hubungan industrial harus sesuai dengan prinsip kemanusiaan, keadilan, keberadaban (sesuai dengan etika dan moral yang baik). Dalam praktiknya, sila ini mengatur bahwa didalam hubungan antara pekerja dan pengusaha harus seimbang sehingga konflik didalam hubungan industrial dapat dicegah.

3. Sila Ketiga, Persatuan Indonesia

   Sila ketiga Pancasila jika dikaitkan dengan hubungan industrial memiliki pengertian bahwa hubungan industrial memberikan

[18] *Ibid*.. h. 44 dan 45

gambaran mengenai suatu upaya seseorang yang berasal dari suatu daerah yang memiliki tingkat angkatan kerja yang tinggi namun rendahnya kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dengan lowongan kerja yang sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya meskipun lowongan kerja itu tidak berasal dari daerah tempat tinggal orang tersebut.

4. Sila Keempat, Kerakyatan Yang Dipimpin Oleh Hikmat Kebijaksanaan Dalam Permusyawaratan Perwakilan

   Pada sila ini jika dikaitkan dengan hubungan industrial maka dalam praktiknya dapat dijumpai pada aktivitas kegiatan-kegiatan keorganisasian pekerja. Sila ini juga memberikan penjelasan bahwa apabila terdapat perselisihan maka harus diselesaikan melalui musyawarah dengan tujuan mencapai mufakat.

5. Sila kelima, Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia

   Sila kelima Pancasila memberikan pengertian bahwa dalam hubungan industrial secara praktis mengarahkan kepada pengusaha sebagai pemilik perusahaan dalam upaya perlindungan pekerja seperti hak untuk mendapatkan upah yang wajar, hak untuk jam kerja yang sesuai, hak memperoleh jaminan sosial, dan hak pekerja lainnya.

Hubungan industrial didalam bingkai Pancasila secara garis besar terdapat kesamaan dengan konvensi internasional, dan juga pada hukum positif di negara lain. Tantangan didalam hubungan industrial pada bingkai Pancasila ini tidak menempatkan pada kekuatan ekonomi dari pengusaha tetapi menempatkan

kerjasama dan komitmen dari para pekerja sehingga menciptakan lingkungan paraturan yang adil didalam perjanjian kerja yang dilakukan dengan cara gotong royong antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan industrial didalam bingkai Pancasila, pelaksanaannya harus memberikan suasana yang nyaman, tentram, dan ideal supaya tidak menimbulkan konflik didalam suatu hubungan industrial. Contoh permasalahan pada hubungan industrial dalam bingkai Pancasila, antara lain:

1. Hubungan antara pekerja dan pengusaha terdapat pendapat yang berseberangan sehingga hubungan antara kedua pihak tersebut tidak dalam kepentingan yang sama.
2. Pengusaha yang mengeksploitasi pekerja yang disebabkan oleh tugas dari pekerjaannya tidak diselesaikan dengan baik

Untuk itu pemerintah sebagai pihak penengah yang memfasilitasi permasalahan tersebut yang khususnya Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan lembaga lainnya diharuskan agar pelaksanaan dari penerapan peraturan perundang dapat berjalan dengan maksimal sehingga tidak timbul beberapa pelanggaran seperti pelanggaran upah minimum regional, pelanggaran jam kerja, dan pelanggaran lainnya.[19]

Konsep hubungan industrial memiliki ruang lingkup yang cukup luas, hal ini dikarenakan hubungan industial tidak hanya membahas mengenai manajemen dari perusahaan dan juga pekerja yang selalu diatur oleh pengusaha tetapi juga mengatur mengenai berbagai macam fenomena hubungan industrial didalam

[19] *Ibid*, h. 45 dan 46

maupun diluar tempat kerja. Konteks dari hubungan industrial tidak hanya melihat bahwa hubungan pekerja dan pengusaha dan peraturan perundangan mengenai ketenagakerjaan melainkan semua faktor yang saling berkaitan dengan ketenagakerjaan seperti lingkungan politik, sosial, ekonomi. Hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja adalah konsep yang harus dijaga dan dikembangkan sehingga perusahaan tersebut maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan hal inilah hubungan antara pekerja dan pengusaha dapat meningkatkan kinerja dan kemajuan perusahaan sehingga apabila membahas mengenai pemenuhan akan kebutuhan para pihak dapat saling terpenuhi dan juga tidak saling memaksakan kehendak antara para pihak. Sehingga hubungan industrial baik secara umum maupun dalam bingkai pancasila harus tetap mengutamakan kesejahteraan dari pekerja dan pengusaha yang kemudian pada akhirnya tujuan dari hubungan industrial dapat tercapai yakni produktivitas dan kesejahteraan.[20]

2.2. Jenis-Jenis Perselisihan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perusahaan sebagai wadah antara pengusaha dengan pekerja yang memiliki tujuan yang sama yakni untuk memajukan perusahaan dengan sistem gotong royong seperti hubungan industrial dalam bingkai Pancasila. Didalam hubungan industrial seringkali ditemukan berbagai macam perselisihan yang timbul yang kemudian pemerintah sebagai pihak penengah untuk memulihkan kondisi perselisihan tersebut. Perselisihan didalam hubungan industrial

[20] *Ibid*, h. 45 dan 46

merupakan suatu hal yang wajar dikarenakan hal tersebut sudah menjadi kodrat sebagai manusia.

Menurut pendapat Charles D. Drake didalam bukunya Muhamad Sadi dan Sobandi yang berjudul "Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia" menyebutkan bahwa perselisihan didalam hubungan industrial dapat terjadi karena disebabkan oleh pelanggaran hukum yang diantaranya adalah:

1. Terdapat kesalahpahaman didalam pelaksanaan dari hukum industrial yang dikarenakan tindakan dari pekerja maupun pengusaha yang dinilai melanggar ketentuan dari peraturan perundang-undangan. Salah satu contoh dari kesalahpahaman ini adalah pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, membayar upah dibawah standar yang berlaku, tidak adanya cuti untuk pekerja, pekerja yang tidak diberikan jaminan sosial, dan yang lainnya.
2. Terjadinya tindakan diskriminatif yang dilakukan oleh seorang pengusaha terhadap pekerjanya. Contoh dari tindakan diskriminatif oleh pengusaha adalah perbedaan gender yang membuat pengusaha membuat perlakuan yang berbeda.

Perselisihan industrial memiliki berbagai macam ciri khas sendiri yang berbeda dengan hukum perdata pada umumnya karena perselisihan industrial memiliki dua bentuk ciri khas yakni perselisihan industrial yang bersifat kolektif maupun perselisihan industrial yang bersifat individual. Awal mula terjadinya perselisihan hubungan industrial berawal dari suatu situasi dan kondisi pekerja yang merasa dirugikan oleh keputusan dari pengusaha, sehingga pengusaha

membuat keputusan berdasarkan pola berfikirnya sendiri dan tidak berdasarkan peraturan yang berlaku. Dengan keputusan dari seorang pengusaha tersebut, lalu pekerja merasa tidak puas dan dirugikan kemudian menyampaikan kepada pengusaha, apabila pengusaha menanggapi dengan baik maka tidak terjadi perselisihan didalam hubungan industrial namun jika sebaliknya maka perselisihan didalam hubungan industrial akan terjadi.[21]

Perselisihan didalam hubungan industrial terjadi antara pengusaha dengan pekerja disebabkan oleh perasaan yang kurang puas baik dari pekerja maupun pengusaha. Menurut pandangan dari pengusaha dalam memberikan keputusan sudah baik tetapi keputusan tersebut belum tentu bisa diterima oleh pekerja yang mempunyai pandangan yang berbeda. Akibat dari keputusan yang dibuat oleh pengusaha itu terdapat pekerja yang merasa puas dan juga yang tidak puas. Pengusaha dalam menjalankan bisnisnya harus bisa mengantisipasi perselisihan didalam hubungan industrial. Untuk mengantisipasi terjadinya perselisihan hubungan industrial, pengusaha juga membutuhkan seorang penasihat hukum (*legal adviser*) didalam penyusunan perjanjian kerja yang ditandatangani oleh pekerja dan pengusaha.[22]

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 hadir dalam rangka untuk mengatasi berbagai macam perselisihan yang timbul didalam hubungan industrial. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 terdapat beberapa jenis perselisihan hubungan industrial seperti perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/buruh, dan perselisihan

[21] Muhamad Sadi dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2020, h. 184

[22] *Ibid*, h. 184 dan 185

kepentingan. Dari keempat jenis perselisihan tersebut juga terdapat dua cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui cara melalui pengadilan dan diluar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan melalui pengadilan dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara non litigasi dapat melalui mediasi, konsiliasi, negosiasi, dan arbitrase.[23]

Pengaturan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada Pasal 136 yang antara lain[24]:

1. Penyelesaian dari perselisihan didalam hubungan industrial harus dilakukan antara pengusaha dan pekerja dengan cara musyawarah untuk mancapai mufakat.
2. Apabila tidak bisa dilakukan musyawarah oleh pengusaha dan pekerja maka penyelesaian masalah didalam hubungan industrial harus berpedoman pada prosedur peraturan perundang-undangan.

Jenis-jenis dari perselisihan hubungan industrial terdapat di beberapa sumber seperti pada literatur hukum ketenagakerjaan, pendapat ahli, dan juga didalam peraturan perundang-undangan. Jenis perselisihan hubungan industrial menurut literatur hukum ketenagakerjaan membagi kedalam dua bentuk, antara lain[25]:

---

[23] *Ibid,* h. 185
[24] *Ibid,* h. 185 dan 186
[25] *Ibid,* h. 187

1. Perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) merupakan suatu perselisihan yang timbul dikarenakan terdapat salah satu pihak yang melanggar peraturan perusahaan, perjanjian kerja, maupun peraturan perundang-undangan.
2. Perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*) merupakan suatu perselisihan yang terjadi dikarenakan terdapat suatu perubahan didalam syarat-syarat industrial yang muncul sehingga terdapat tidak adanya kesesuaian dengan syarat-syarat kerja maupun keadaan industrial.

Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial menurut pendapat Widodo dan Judiantoro membagi jenis perselisihan hubungan industrial menjadi dua macam, antara lain[26]:

1. Perselisihan perburuhan secara kolektif

   Perselisihan ini terjadi antara pengusaha dengan serikat pekerja yang disebabkan adanya kesalahpahaman tentang syarat-syarat kerja, hubungan kerja, maupun keadaan industrial.
2. Perselisihan perburuhan secara perseorangan

   Perselisihan ini terjadi antara pengusaha dengan pekerja yang tidak tergabung pada keanggotaan dari serikat pekerja

Selain itu juga jenis-jenis dari perselisihan hubungan industrial terdapat didalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang membagi perselisihan menjadi 4 bentuk, antara lain[27]:

1. Perselisihan hak (Pasal 1 angka 2)

[26] *ibid*
[27] *Ibid*, h. 187 dan 188

Perselisihan ini menjelaskan bahwa perselisihan hak terjadi karena kurangnya pemenuhan hak yang disebabkan oleh perbedaan penafsiran maupun pelaksanaan terhadap syarat kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun peraturan perundang-undangan.

2. Perselisihan kepentingan (Pasal 1 angka 3)

   Perselisihan ini mendefinisikan bahwa perselisihan kepentingan terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat tentang pembuatan dari syarat-syarat kerja yang tertuang didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (Pasal 1 angka 4)

   Perselisihan ini memberikan pengertian bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi karena terdapat tidak terdapat kesesuaian tentang pengakhiran dari hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja.

4. Perselisihan antar serikat pekerja (Pasal 1 angka 5)

   Perselisihan ini memberikan penjelasan bahwa perselisihan antar serikat pekerja terjadi karena terdapat perbedaan pendapat antar serikat pekerja didalam satu perusahaan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian pelaksanaan hak dan kewajiban, maupun keanggotaan.

Berbagai macam jenis-jenis dari perselisihan hubungan industrial tersebut sejatinya merupakan macam-macam konflik yang terdapat didalam suatu hubungan industrial. Untuk mengatasi konflik yang timbul dari hubungan

industrial tersebut juga diperlukan sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain:

1. Serikat pekerja merupakan suatu organisasi yang dibentuk oleh pekerja baik didalam maupun diluar perusahaan dengan tujuan untuk melindungi hak-hak pekerja.
2. Organisasi pengusaha merupakan suatu organisasi yang dibentuk oleh pengusaha yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia agar ekonomi dan kesejahteraan sosial dari pekerja dapat terwujud.
3. Lembaga Kerja Sama Bipatrit merupakan suatu lembaga yang bertujuan sebagai forum komunikasi dan konsultasi tentang hubungan industrial di perusahaan, anggota dari lembaga ini seperti pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar pada instansi dibidang ketenagakerjaan.
4. Lembaga Kerja Sama Tripatrit merupakan suatu lembaga yang bertujuan sebagai forum musyawarah tentang permasalahan ketenagakerjaan, anggota dari lembaga ini seperti organisasi pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah.
5. Peraturan perusahaan merupakan suatu peraturan yang dibuat oleh pengusaha secara tertulis yang terdiri dari syarat-syarat kerja dan tata tertib didalam perusahaan.
6. Perjanjian kerja bersama merupakan perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja dengan pengusaha maupun perkumpulan pengusaha

yang membahas mengenai syarat-syarat kerja, maupun hak dan kewajiban antara pihak pengusaha dengan pekerja.

7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan merupakan sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang penyusunannya melibatkan unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah.
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan lembaga khusus yang terdapat didalam lingkungan peradilan umum seperti pengadilan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial jika dilihat didalam penyelesaiannya terdapat dua macam cara yakni melalui pengadilan dan diluar pengadilan. Penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan seperti yang telah disebutkan didalam BAB IV tentang Penyelesaian Persilishan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila dilalui dengan cara diluar pengadilan terdapat didalam BAB II mengenai tata cara penyelesaian perselsihan hubungan industrial di luar pengadilan hubungan industrial. Didalam bab tersebut membagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan hubungan industrial kedalam empat macam, antara lain:

1. Perundingan bipatrit (Pasal 6 – Pasal 7)
2. Mediasi (Pasal 8 – Pasal 16)
3. Konsiliasi (Pasal 17 – Pasal 28)
4. Arbitrase (Pasal 29 – Pasal 54)

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui di luar pengadilan menerapkan solusi yang menguntungkan bagi kedua pihak dengan cara damai (*win-win solution*). Contohnya pada kasus pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan perusahaan yang sedang dalam kondisi pailit sehingga tidak mampu memberikan pesangon yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dari kasus ini terjadilah perselisihan hubungan industrial.[28]

2.3. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Didalam Hukum Ketenagakerjaan

Pemutusan hubungan kerja ialah salah satu bentuk dari perselisihan didalam hubungan industrial. Berbagai macam peraturan perundang-undangan mengenai hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah banyak dilakukan perubahan. Perubahan dari peraturan perundang-undangan tentang hukum ketenagakerjaan terdapat didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan melihat mekanisme pada peraturan yang berlaku agar tidak timbul perselisihan antara pengusaha dengan pekerja.

Mohd. Syaufii Syamsuddin membagi pemutusan hubungan kerja kedalam lima macam, antara lain:[29]

---

[28] I Wayan Agus Vijayantera dan I Nyoman Jaya Kesuma, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Konsep Penyelesaian Perselisihan Non Litigasi dan Litigasi*, Unmas Press, Denpasar, 2022, h. 137 dan 138

[29] Mawardi Khairi et al., *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2021, h. 59 dan 60

1. Berakhir demi hukum, contohnya ialah berakhirnya perjanjian kerja, pekerja meninggal dunia, terdapat putusan pengadilan hubungan industrial, maupun berakhir pada masa percobaan.
2. Keadaan dari sisi pekerja, contohnya ialah sakit yang berkepanjangan lebih dari 12 bulan (1 tahun).
3. Tindakan yang dilakukan oleh pekerja, contohnya ialah kesalahan yang dilakukan oleh pekerja sehingga dinilai telah melanggar ketentuan dari peraturan perusahaan.
4. Tindakan yang dilakukan oleh pengusaha, contohnya ialah mengancam pekerja, membahayakan jiwa maupun keselamatan pekerja, melakukan perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan, hingga memerintahkan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan diluar perjanjian kerja (Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
5. Sesuatu yang berhubungan dengan jalannya perusahaan, contohnya ialah perusahaan yang pailit, terjadinya perubahan status dari perusahaan, maupun perusahaan yang tutup.

Pemutusan hubungan kerja menurut literatur hukum ketenagakerjaan memberikan pemaparan mengenai beragam jenis dari pemutusan hubungan kerja, yang diantaranya adalah:[30]

1. Pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha
2. Pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pekerja
3. Hubungan kerja putus demi hukum

[30] Lalu Husni, *op.cit*., h. 177

4. Pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengadilan

2.4. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Definisi mengenai perselisihan hubungan industrial diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimuat didalam Pasal 1 angka 22 yang pada dasarnya menyebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial merupakan sebuah pertentangan yang terjadi antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha maupun gabungan pengusaha yang dikarenakan berbagai perselisihan seperti perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja yang disebabkan oleh perbedaan pendapat.

Pengertian dari pemutusan hubungan kerja terdapat didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 didalam pasal 1 angka 25 yang menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kegiatan pengakhiran dari hubungan kerja dikarenakan terdapat hal-hal yang mengakibatkan hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja berakhir. Jika terjadi perselisihan didalam hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja yang khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja harus diupayakan untuk mencegah timbulnya pemutusan hubugan kerja, agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pengusaha adalah seperti melakukan sebuah pengaturan mengenai jam kerja, pembenahan metode kerja, penghematan, dan memberikan pembinaan kepada pekerjanya.

Penjabaran mengenai alasan yang dapat dilakukan oleh pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat didalam Pasal 158 (pekerja yang melakukan kesalahan berat), Pasal 160 (pekerja yang melakukan tindak pidana), Pasal 161 (pekerja yang melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun peraturan kerja bersama), Pasal 162 (pekerja mengundurkan diri), Pasal 163 (perusahaan yang mengalami perubahan status kepemilikan, peleburan, penggabungan), Pasal 164 (perusahaan tutup), Pasal 165 (perusahaan pailit), Pasal 166 (meninggalnya pekerja), Pasal 167 (pekerja yang pensiun), Pasal 168 (pekerja yang mangkir 5 hari), Pasal 169 (permohonan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja).

Besaran hak-hak yang diperoleh pekerja dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

1. Pekerja yang melakukan kesalahan berat (Pasal 158) diberikan uang penggantian hak yang disesuaikan didalam Pasal 156 ayat (4), namun apabila pekerja melakukan kesalahan berat yang tugasnya tidak mewakili pengusaha maka diberikan uang penggantian hak (besarannya didalam Pasal 156 ayat (4)) dan uang pisah (yang diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama).
2. Pekerja yang melakukan tindak pidana (Pasal 160) diberikan 1 kali uang penghargaan masa kerja yang bersarannya disesuaikan Pasal 156

ayat (3) dan uang penggantian hak yang besarannya disesuaikan didalam Pasal 156 ayat (4).

3. Pekerja yang melanggar ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama (Pasal 161) diberikan 1 kali uang pesangon yang besarannya disesuaikan Pasal 156 ayat (2), 1 kali uang penghargaan masa kerja yang besarannya disesuaikan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak yang besarannya disesuaikan Pasal 156 ayat (4).
4. Pekerja yang mengundurkan diri (Pasal 162) diberikan uang penggantian hak yang bersarannya disesuaikan Pasal 156 ayat (4)
5. Perusahaan yang mengalami perubahan status, peleburan, penggabungan, maupun perubahan kepemilikan (Pasal 163), pekerja diberikan 1 kali uang pesangon yang besarannya disesuaikan Pasal 156 ayat (2), 1 kali uang pernghargaan masa kerja yang besarannya disesuaikan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak yang besarannya disesuaikan Pasal 156 ayat (4).
6. Perusahaan yang tutup karena kerugian maupun *force majeur* (Pasal 164), pekerja diberikan 1 kali uang pesangon (disesuaikan Pasal 156 ayat (2)), 1 kali uang penghargaan masa kerja (disesuaikan Pasal 156 ayat (3)), dan uang penggantian hak (disesuaikan Pasal 156 ayat (4)).
7. Perusahaan yang pailit (Pasal 165), pekerja diberikan 1 kali uang pesangon (disesuaikan Pasal 156 ayat (2)), 1 kali uang pernghargaan

masa kerja (disesuaikan Pasal 156 ayat (3)), dan uang penggantian hak (disesuaikan Pasal 156 ayat (4)).

8. Pekerja yang meninggal (Pasal 166) diberikan kepada ahli waris dengan perhitungan 2 kali pesangon (disesuaikan Pasal 156 ayat (2)), 1 kali uang penghargaan masa kerja (disesuaikan Pasal 156 ayat (3)), dan uang penggantian hak (disesuaikan Pasal 156 ayat (4)).
9. Pekerja yang pensiun (Pasal 167). Apabila pengusaha mengikutsertakan program pensiun untuk pekerja, maka pekerja memperoleh uang penggantian hak. Namun apabila pengusaha tidak mengikutsertakan program pensiun untuk pekerja, maka pekerja memperoleh 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
10. Pekerja yang mangkir 5 hari atau lebih (Pasal 168) diberikan uang uang penggantian hak (disesuaikan Pasal 156 ayat (4)), dan uang pisah (yang diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama).
11. Pekerja yang melakukan permohonan pemutusan hubungan kerja (Pasal 169) diberikan 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

2.5. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Didalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022

Pemutusan hubungan kerja merupakan satu jenis dari keempat jenis yang terdapat didalam macam-macam perselisihan hubungan industrial. Keempat jenis

dari perselisihan hubungan industrial terdapat didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang salah satu diantaranya adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang merubah ketentuan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 dibentuk karena terjadi berbagai kesalahan teknis dalam penulisan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, kesalahan tersebut seperti kesalahan ketik pada judul, bab, paragraf, pasal, rujukan yang tidak tepat, huruf yang tidak lengkap dan butir yang tidak sesuai.

Selain itu juga dibentuknya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 dilatarbelakangi oleh adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang hadir untuk menyelesaikan kegentingan seperti adanya kebutuhan hukum yang mendesak agar permasalahan hukum dapat selesai dengan cepat, peraturan yang ada dinilai belum mengisi kekosongan hukum, kekosongan hukum tidak dapat diselesaikan dengan prosedur biasa dikarenakan bisa memakan waktu yang sangat lama.

Perbedaan yang mendasar antara pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 terdapat didalam pengkategorian alasan pemutusan hubungan kerja dan besaran dari pengkategorian alasan pemutusan hubungan kerja sebagai bentuk perselisihan didalam hubungan industrial. Pengkategorian alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha telah diatur didalam satu pasal sehingga acuan

dasar ini lebih jelas dari pada yang diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengkategorian alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha tertulis didalam Pasal 154A yang berisi 15 alasan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diantaranya seperti perusahaan mengalami peleburan, penggabungan, pengambilalihan atau pemisahan perusahaan, perusahaan melakukan efisiensi, perusahaan tutup karena merugi, perusahaan tutup karena force majeur, perusahaan menunda membayar hutang, perusahaan pailit, permohonan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial, pekerja yang mengundurkan diri, pekerja yang mangkir 5 hari atau lebih dari pekerjaannya, pekerja melanggar ketentuan peraturan perusahaan, perjanjian kerja, maupun perjanjian kerja bersama, pekerja yang melakukan tindak pidana, pekerja yang sakit dalam jangka waktu lama (cacat karena kecelakaan kerja), pekerja yang pensiun, hingga pekerja yang meninggal.

Ketentuan mengenai besaran hak-hak yang diperoleh dari alasan dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diatur secara khusus didalam peraturan pemerintah seperti yang dimaksud didalam Pasal 81 angka 47 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 yang mengubah pengaturan Pasal 156 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga besaran dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak diatur didalam peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang dimaksud adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.