

BAB IV

ANALISIS TERHADAP PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MASSAL AKIBAT PERPINDAHAN PERUSAHAAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. **Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal akibat perpindahan perusahaan PT.X Batam ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan pekerja karena Dengan PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencahariannya untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena semua pihak yang terlibat dalam hubungan Industrial (pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah), dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Menurut Pasal 151 ayat 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), maka terlebih dahulu dirundingkan dengan serikat pekerja atau dengan pekerja yang bersangkutan jika tidak menjadi anggota serikat pekerja. Apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah

memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa penetapan dari lembaga yang berwenang maka batal demi hukum, terkecuali alasan-alasan yang disebutkan dalam Pasal 154 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 164 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan

Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal di PT.X Batam ini pihak pengusaha terlebih dahulu melakukan perundingan terlebih dahulu dengan pihak pekerja untuk melakukan penghentian operasional PT.X Batam yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal. Namun disisi lain para pekerja ada yang tidak terima dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal yang dilakukan oleh perusahaan karena bila dilihat bahwa perusahaan tersebut masih tergolong efisien dan tidak terdapat masalah.

Berdasarkan fakta terdapat adanya perbedaan pendapat antara pihak pekerja dan pihak pengusaha, maka pihak pekerja melakukan aksi mogok kerja dalam rangka tidak terimanya pernyataan yang diajukan oleh pihak pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara massal atau dapat disimpulkan gagalnya perundingan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja. Hal ini dibenarkan oleh Pasal 137 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa mogok kerja merupakan hak dasar dari pekerja/buruh.

Maka dari itu menurut fakta-fakta yang ada bahwa pemutusan hubungan kerja ini bermula atas dasar perpindahan perusahaan PT.X Batam yang ada di Kota Batam ke luar negeri yang terletak di Malaysia atas

keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) karena di dalam rapat tersebut bahwa PT.X Batam tidak mencetak keuntungan/laba bagi perusahaan lagi.

Perusahaan akan melakukan *lockout* perusahaan atau diartikan dengan penutupan perusahaan. Penutupan perusahaan ini diatur dalam Pasal 1 Angka 24 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan. Namun disini pihak pengusaha PT.X dalam melakukan penutupan perusahaan dipergunakan untuk memindahkan asset perusahaan yang berupa 2 (dua) mesin produksi untuk dipindahkan ke Negara Malaysia bukanlah untuk menolak pekerja untuk melakukan/menjalankan pekerjaan. Hal ini tentu sangat bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- Ketentuan dari Pasal 164 tersebut tidak dapat menjadi dasar PT.X Batam untuk melakukan terhadap para pekerjanya, karena berdasarkan wawancara dan fakta bahwa dalam finansial report perusahaan PT.X menunjukan bahwa keuangan PT.X secara terkonsolidasi adalah masih sangat sehat karena masih mencetak adanya keuntungan. Terlepas keuntungan tersebut besar atau kecil yang pasti PT.X Batam memiliki andil dalam pencapaian tersebut. Dapat diartikan dari ketentuan tersebut bahwa tidak tepat alasan yang digunakan oleh PT.X Batam mengalami kerugian dua tahun secara terus menerus karena masih ada perusahaan induk dari

PT.X yang masih mencetak keuntungan dan tentu itu juga tidak terlepas dari kontribusi PT.X Batam.

Sehingga dalam hal ini jelas sekali bahwa pihak korporasi tidak sepenuhnya memahami Undang-Undang No.13 Tahun 2003 karena tidak berdasarkan pada Pasal 151 ayat 2 yang dimana bila pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dihindarkan maka pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan terlebih dahulu. Karena faktanya bahwa PT.X juga memutuskan langsung klausul untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang merujuk pada Pasal 164 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Menurut pandangan KPNS-PT.X yang dimana perusahaan dalam melakukan efisiensi perusahaan, tidaklah benar dan tepat karena menurut S. P. Hasibuan (1984;233-4), pengertian efisiensi adalah perbandingan yang terbaik antara *input* (masukan) dan *output* (hasil antara keuntungan dengan sumber-sumber yang dipergunakan), seperti halnya juga hasil optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas, Dengan kata lain hubungan antara apa yang telah diselesaikan. Sedangkan, pemutusan hubungan kerja (PHK) ini bukanlah untuk efisiensi melainkan untuk menutup perusahaan PT.X Batam yang ada di Kota Batam, karena berdasarkan fakta bahwa dua mesin produksi yang merupakan asset perusahaan dipindahkan ke perusahaan yang ada di Ipoh Malaysia yang dimana PT.X Batam ingin memindahkannya ke Malaysia.

Kemudian berbeda dengan Koalisi Serikat Pekerja (KSP) PT.X Batam yang dimana berdasarkan data dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal yang diakibatkan perpindahan perusahaan ini menuntut dengan 4 (empat) kali pesangon. Dasar pengajuan 4 (empat) kali pesangon kepada pihak pengusaha antara lain; dasar penutupan perusahaan di PT.X Batam ini demi kepentingan bisnis X korporasi, 4 (empat) kali pesangon merupakan angka objektif dengan kondisi finansial korporasi yang mumpuni, ketidaksiapan mental/psikologis pekerja dikarenakan pemberitahuan mendadak. Bila ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak diatur tentang besaran 4 (empat) kali pesangon ini, Namun bila ditinjau dari psikologis pekerja yang sudah lama bekerja di PT.X Batam tersebut dan yang sudah berumur tua maka sulit untuk mendapatkan pekerjaan kembali maka sah-sah saja bilamana pekerja menuntut besaran 4 (empat) kali pesangon tersebut, karena alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini juga tidaklah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimana alasan perusahaan tersebut menutup PT.X Batam untuk dipindahkan ke Negara Malaysia.

Hal ini tentu tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada BAB XII tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) maupun dari teori diungkapkan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut haruslah oleh pengadilan melalui putusan hakim, pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengadilan ialah tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena adanya putusan hakim pengadilan. Dalam hal ini salah satu pihak

(pengusaha, pekerja, atau keluarganya) mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan.

B. Penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) massal akibat perpindahan perusahaan di PT.X Batam dihubungkan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja

prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

6. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja, maupun serikat pekerja) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK);
7. Apabila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja maupun pekerja mengadakan perundingan ;
8. Jika perundingan berhasil, membuat persetujuan bersama;
9. Apabila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada Lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Menurut Shamad, khusus untuk penanganan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal yang di sebabkan keadaan perusahaan, seperti rasionalisasi, resesi, ekonomi, dan lain-lain menyarankan sebelumnya agar melakukan upaya perbaikan seperti berikut:

4. Bentuk perbaikan perusahaan melalui peningkatan efisiensi atau penghematan, antara lain:

- a. Mengurangi shift (kerja giliran), apabila perusahaan menggunakan sistem shift;
- b. Membatasi atau menghapus kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya tenaga kerja;
- c. Bila upaya diatas belum berhasil, dapat dilakukan pengurangan jam kerja;
- d. Meningkatkan usaha efisiensi, seperti mempercepat pensiun bagi pekerja yang kurang produktif;
- e. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara giliran untuk sementara waktu.

● 5. Apabila upaya-upaya butir pertama tidak berhasil untuk memperbaiki keadaan perusahaan, maka pengusaha terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan cara sebagai berikut:

- a. Sebelumnya harus merundingkan dan menjelaskan kepada serikat pekerja mengenai keadaan perusahaan secara riil, agar mereka memahami alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha.
- b. Bersama serikat pekerja merumuskan jumlah kriteria pekerja yang akan di-PHK.

- c. Merundingkan persyaratan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara terbuka dan dilandasi dengan itikad baik.
- d. Setelah persyaratan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja disetujui bersama, selanjutnya dilakukan sosialisasi untuk dapat diketahui oleh seluruh pekerja sebagai dasar diterima atau tidaknya syarat-syarat tersebut.
- e. Apabila sudah ada persetujuan dari masing-masing pekerja, ditetapkan prioritas pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja secara bertahap.
- f. Pada saat penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) dibuat persetujuan bersama dengan menyebutkan besarnya uang pesangon dan lain-lain

Selesai melaksanakan rangkaian diatas, dilakukan rekapitulasi untuk dasar mengajukan permohonan izin ke Panitia Penyelesaian Pusat (P4P) melalui Kandepnaker setempat.

Pada kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) massal akibat perpindahan perusahaan PT.X Batam ini terbagi dua versi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pada Komunitas Pekerja Non Serikat (KPNS) PT.X Batam dan Koalisi Serikat Pekerja (KSP) PT.X Batam yang dimana kedua organisasi tersebut ada yang mengikuti prosedur pemutusan

hubungan kerja (PHK) menurut peraturan perundang-undangan dan ada yang menggugat ke pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan fakta, pihak pekerja Komunitas Pekerja Non Serikat (KPNS) PT.X Batam ini mengikuti prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan merujuk pada Pasal 164 ayat 3 yang menjelaskan bahwa, "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)". Kemudian dengan merujuk pada pasal tersebut pihak pengusaha akhirnya menyepakati tuntutan dari para KPNS-PT.X Batam melalui perundingan bipartit ke-3 (tiga).

Ditinjau dengan kondisi perusahaan yaitu PT.X Batam ini tentu bukanlah untuk masalah efisiensi melainkan penutupan perusahaan PT.X Batam dan dipindahkan ke Negara Malaysia. Sedangkan untuk masalah efisiensi kita lihat menurut teori yang dikemukakan oleh Shamad yang terdapat pada paragraf 2 (dua) atas. Kemudian berdasarkan pada fakta yang terjadi bahwa PT.X Batam tidak mendapatkan keuntungan lagi bagi perusahaan yang berdiri di Kota Batam ini. Dalam hal ini dapat disimpulkan

bahwa PT.X Batam tidak mengalami kerugian sama sekali melainkan hanya tidak mendapatkan keuntungan saja. Maka dari itu menurut fakta-fakta yang terjadi di PT.X Batam bila dihubungkan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan berdasarkan teori-teori yang ada bahwa penyelesaian ini sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku karena melalui perundingan yang berdasarkan itikad baik yang mendapatkan kesepakatan bersama antara Komunitas Pekerja Non Serikat (KPNS) PT.X Batam dan pihak pengusaha dari PT.X Batam sendiri.

Berbeda dengan Koalisi Serikat Pekerja (KSP) PT.X Batam yang menempuh jalur Pengadilan Hubungan Industri. Karena antara KSP PT.X Batam dan pihak pengusaha tidak mendapatkan kesepakatan bersama didalam menjalankan perundingan, karena didalam perundingan tersebut pihak KSP PT.X Batam menuntut kepada pihak pengusaha untuk besaran pesangon sebesar 4 (empat) kali, yang dimana pihak pengusaha tidak sepakat dengan besaran tersebut. Karena pengajuan besaran pesangon tersebut tidak berdasar pada peraturan perundang-undangan khususnya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Maka dari itu penyelesaian pemutusan hubungan kerja ini belum dilaksanakan karena harus melalui jalur pengadilan hubungan industri terlebih dahulu.

Hal ini diatur dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Ketika terjadinya suatu perselisihan dibidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, maka upaya yang harus ditempuh adalah sebagai berikut:

3. Penyelesaian Bipartit

Bipartit sama dengan negosiasi, yaitu penyelesaian sengketa oleh para pihak tanpa melibatkan pihak lain yang bertujuan tercapai kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis. Prosedur penyelesaian sengketa dengan cara bipartit diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 adalah:

- e. Musyawarah untuk mufakat antara para pihak dengan membuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- f. Jika tercapai kesepakatan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani kedua belah pihak. Perjanjian ini bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan.
- g. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- h. Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan maka dapat diajukan permohonan kasasi pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat.

4. Penyelesaian Mediasi

Jika tidak menemui kesepakatan dengan bukti risalah perundingan yang lengkap, maka pada para pihak ditawarkan tenaga penyelesaian apakah

konsiliator atau arbitrase, jika tidak memilih maka perselisihan tersebut diselesaikan dengan cara mediasi. Mediator adalah PNS yang diangkat oleh menteri yang mempunyai wewenang untuk menangani dan menyelesaikan keempat jenis perselisihan. Secara umum, penyelesaian mediasi berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dilaksanakan sebagai berikut:

- i. Paling lambat 7 hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.
- j. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli dalam sidang mediasi untuk dimintai dan didengar keterangannya.
- k. Jika mencapai kesepakatan harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan mediator serta didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- l. Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka:
 - 1) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang disampaikan selambat-lambatnya 10 hari sejak sidang mediasi pertama harus disampaikan kepada para pihak.
 - 2) Para pihak dalam 10 hari sejak menerima anjuran tersebut harus sudah memberikan jawaban kepada

mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat mediator.

- 3) Para pihak tidak memberikan pendapatnya, mereka dianggap menolak anjuran
- 4) Apabila anjuran disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari sejak anjuran disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta pendaftaran.
 - m. Apabila perjanjian bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan penetapan eksekusi.
 - n. Jika pemohon eksekusi berdomisili di luar pengadilan negeri tempat perjanjian bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.
 - o. Jika anjuran tertulis yang dibuat mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

p. Mediator harus menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

6. Penyelesaian Konsiliasi

Penyelesaian cara konsiliasi ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan, sebagai penengah (konsiliator) dengan mempertemukan atau memberi fasilitas para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai.

Konsiliasi ini adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

Konsiliator bukan PNS, tetapi masyarakat yang telah mendapat legitimasi dan diangkat oleh menteri, dan mempunyai kewenangan yang sama dengan mediator. Konsiliasi sendiri dilakukan dengan cara seabgai berikut:

- a. Para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
- b. Paling lambat 7 hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tetulis, konsiliator harus sudah

ada mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedepan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama

- c. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- d. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi mencapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak disaksikan oleh konsiliator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan bukti pendaftaran.
- e. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan, maka:
 - 1) Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
 - 2) Para pihak dalam 10 hari sejak menerima anjuran harus memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran
 - 3) Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, maka dianggap menolak anjuran tertulis;
 - 4) Dalam hal anjuran tertulis disetujui dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis itu disetujui,

konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Maka dari itu Koalisi Serikat Pekerja (KSP) PT.X Batam telah mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pihak pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap para pekerja, melainkan pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan oleh pengadilan hubungan industri berdasarkan putusan hakim pengadilan tersebut.

Dihubungkan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja, bahwa perlindungan kerja itu dibagi atas tiga. Menurut Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut :

- d. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
- e. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu

mengeyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang bisa disebut kesehatan kerja.

- f. Perlindungan Teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerjaan dari bahaya yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerjaan dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dengan demikian jika dihubungkan pada kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal akibat perpindahan perusahaan ini maka para pekerja di PT.X Batam tersebut harus mendapatkan perlindungan secara ekonomis dan perlindungan secara sosial. Secara ekonomis para pekerja PT.X Batam harus mendapatkan upah atau pesangon yang cukup apabila benar pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kebutuhan hidup yang semakin tinggi atau dengan memberikan jaminan sosial yang layak kepada para pekerja yang terkena PHK massal ini, karena bila dilihat secara finansial korporasi PT.X Batam ini sangat memumpuni. Kemudian secara

sosial para pekerja harus diberi kehidupan yang layak karena ketidak siapan mental/psikologis para pekerja dikarenakan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini yang membuat *shock* para pekerja yang sudah lama bekerja untuk PT.X Batam ini akan susah mendapatkan pekerjaan lagi dikarenakan usia yang sudah tua dan kalah dalam persaingan dengan usia yang muda dalam mencari pekerjaan.

