

## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS TENTANG SERIKAT PEKERJA

#### A. Sejarah Terbentuknya Serikat Pekerja di Indonesia

Gerakan Serikat Pekerja (SP) pertamakali terbentuk di Indonesia pada abad ke 19, diawali dengan lahirnya *Nederland Indische Onderwys Genootschap* (NIOG) atau Serikat Pekerja Guru Hindia Belanda pada tahun 1879 yang dipengaruhi oleh pergerakan sosial demokrat di Belanda. Setelah itu lahir beberapa SP lainnya seperti; *Pos Bond* (serikat pekerja pos) 1905, *Cultuur Bond* dan *Zuiker Bond* (serikat pekerja perkebunan dan pekerja gula) 1906, serikat pekerja pemerintah 1907, serta *Spoor Bond* (serikat pekerja kereta api) 1913 organisasi ini berkembang menjadi militan, ketika berada di bawah pimpinan Semaun dan Sneevliet. Kedua tokoh itu tercatat sebagai tokoh gerakan radikal di Jawa pada masa selanjutnya, dan sampai tahun 1920-an, nama mereka masih sering terdengar di kalangan pergerakan. Organisasi-organisasi buruh di Indonesia sendiri, pada saat itu terutama berakar pada sektor transportasi dan perkebunan. Mereka memerankan bagian penting dalam serangkaian babak perjuangan kemerdekaan negeri yang penuh kekerasan. Organisasi-organisasi buruh ini mendahului partai-partai politik dan beragam organisasi massa lain.<sup>12</sup>

Pada masa itu, para pekerja pribumi di berbagai perusahaan dan kantor swasta serta pemerintah mulai mempunyai gagasan untuk mendirikan SP pribumi sendiri tanpa warga negara asing. Timbulnya gagasan tersebut dipicu oleh perkembangan yang terjadi di sektor jasa dan perdagangan yang mulai tumbuh saat itu, sehingga kemudian mendorong para pekerja pribumi tersebut untuk memperjuangkan hak-hak serta kepentingan-kepentingannya seperti; syarat dan kondisi kerja, kesehatan, keselamatan

---

<sup>12</sup> Sentanoe Kertonegoro, *Gerakan Serikat Pekerja*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta 2001, hlm. 9

kerja, upah, jaminan sosial, kesejahteraan, dan lain-lain. Namun demikian, usaha tersebut ternyata tidak berjalan sebagaimana yang diharapkannya, sebab sejak awal para pekerja selalu dihalangi oleh para majikannya, misalnya dengan cara memperpanjang jam kerja serta mengabaikan hak-hak para pekerja sehingga membuat kesempatan mereka untuk berserikat menjadi sulit. Karena itu, hubungan kerja antara majikan-pekerja pada masa kolonial ini berjalan konfrontatif, di mana majikan menolak untuk melakukan perundingan kolektif.<sup>13</sup>

Era tahun 1945 setelah kemerdekaan Republik Indonesia ditandai dengan diratifikasinya sejumlah Konvensi ILO oleh pemerintah Indonesia. Sejumlah undang-undang juga lahir sebagai bentuk ratifikasi dari konvensi tersebut. Secara umum, peraturan ketenagakerjaan yang ada pada masa ini cenderung memberi jaminan sosial dan perlindungan kepada buruh. Ini dapat dilihat dari beberapa peraturan di bidang perburuhan yang diundangkan pada masa ini. Sumbangan bagi keberhasilan mencapai kemerdekaan pada masa revolusi fisik (1945-1949), menjamin gerakan buruh mendapat tempat atau posisi yang baik setelah Indonesia mendapatkan kemerdekaannya. Hal ini tampak khususnya dalam pembuatan kebijakan dan hukum perburuhan di Indonesia. Dengan demikian, tidaklah mengherankan jika pada masa awal kemerdekaan Indonesia ada beberapa peraturan hukum perburuhan yang bisa disebut progresif atau maju, dalam arti sangat protektif atau melindungi kaum buruh.

Pada 19 September 1945 terbentuklah Barisan Buruh Indonesia (BBI) dengan tujuan ikut serta mempertahankan kemerdekaan Indonesia. Karena tujuannya bersifat umum, semua serikat buruh dianggap menjadi anggota BBI. Pada kongres di Solo, 17 November 1945, BBI mengalami perpecahan dalam dua kubu, yang ingin menjadi partai politik dan yang tetap bergerak di bidang sosial ekonomi. Kubu kedua ini kemudian mengadakan kongres di

---

<sup>13</sup> *Ibid*

Madiun pada 21 Mei 1946, di mana mereka mendirikan Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GASBI) dengan tujuan meningkatkan taraf hidup anggotanya. Dalam perjalanannya GASBI bergabung dengan Gabungan Serikat Buruh Vertikal (GASBEV) pada 29 November 1946, dan berganti nama menjadi Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (SOBSI).

Pada tahun 1950-an lahir sekitar 150 serikat buruh di tingkat nasional, ratusan serikat buruh lokal dan tujuh federasi serikat buruh. Dasar dan asasnya beraneka ragam, tetapi program dan kegiatannya dititikberatkan di bidang politik sehingga melupakan tugas utamanya membela dan memajukan kepentingan umum buruh. Dalam masa liberal tersebut, jumlah partai politik berkembang dengan pesat. Banyak partai politik ikut mendirikan serikat buruh sebagai onderbouw dengan maksud mengumpulkan jumlah anggota sebanyak-banyaknya guna memperoleh suara dalam pemilihan umum 1955. Itu dimungkinkan dengan keluarnya Peraturan Menteri Perburuhan No. 90 Tahun 1955 tentang Pendaftaran Serikat Buruh yang sifatnya liberalistik.

Menurut peraturan tersebut, pendirian serikat buruh syaratnya sangat ringan, cukup memiliki anggaran dasar, susunan pengurus dan daftar nama anggota tanpa ketentuan minimumnya, seperti jumlah anggota, luas wilayah atau perangkat organisasi. Pada umumnya tuntutan buruh dalam tahun 1950-an adalah mengenai :

1. Kenaikan upah dan tunjangan-tunjangan;
2. Perbaikan syarat-syarat kerja;
3. Perbaikan jaminan sosial;
4. Gratifikasi dan hadiah;
5. Pembatalan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pemindahan kerja;
6. Pelaksanaan peraturan-peraturan pemerintah;
7. Pengakuan serikat buruh;
8. Pembayaran upah selama mogok;

9. Penghapusan peraturan-peraturan yang bersifat diskriminatif; dan
10. Pelaksanaan perjanjian-perjanjian perburuhan.

Pada masa setelah itu, disahkanlah Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan. Undang-undang itu mengakui keberadaan serikat buruh dalam pembuatan perjanjian perburuhan. Selain itu, juga disahkan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dengan Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1958, undang-undang perjanjian perselisihan itu dinyatakan mulai berlaku sejak 1 Juni 1958. Kasus yang muncul dalam perselisihan buruh sebagian besar masih merupakan perselisihan normatif dan berkaitan dengan upah.

Berikut adalah beberapa peraturan atau undang-undang ketenagakerjaan di masa pemerintahan Soekarno, 1945 sampai dengan 1966 :<sup>14</sup>

1. Undang-Undang No. 1 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Kerja 1948 No. 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia;
2. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia;
3. Undang-Undang No. 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja;
4. Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan;
5. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
6. Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 mengenai Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama; dan
7. Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang PHK di Perusahaan Swasta.

---

<sup>14</sup> ILO, Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta 2011, hlm. 16

Era Orde Baru, Era ini diawali dengan terjadinya perubahan kekuasaan politik pada pertengahan 1960-an, yang dikenal sebagai era Pemerintahan Orde Baru. Masalah yang dihadapi Indonesia pada tahun 1966 dan 1967 cukup berat, terutama dalam hal penciptaan kesempatan kerja. Pada era ini pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahap 1 telah dimulai. Rencana Pembangunan Lima Tahun (Repelita) I telah dimulai dengan melakukan berbagai usaha jangka pendek di bidang tenaga kerja dan penciptaan kesempatan kerja. Peraturan dan perundangan ketenagakerjaan yang disusun dan diundangkan sepanjang era ini adalah sebagai berikut :<sup>15</sup>

1. Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja;
2. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, undang-undang ini membebaskan secara langsung kewajiban-kewajiban untuk usaha pencegahan kecelakaan (keselamatan kerja) pada tempat-tempat kerja maupun para pekerjanya;
3. Undang-Undang No. 2 Tahun 1971 tentang Kecelakaan Kerja, jaminan kecelakaan kerja ikut diatur di dalam undang-undang ini; dan
4. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Di samping pelaksanaan survei pengupahan, pada 1971 telah dibentuk pula Dewan Penelitian Pengupahan Nasional. Tugas lembaga ini memberi pertimbangan-pertimbangan kepada pemerintah tentang kebijakan pengupahan yang sebaiknya ditempuh, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Sedang di daerah-daerah yang terdapat banyak usaha-usaha industri dibentuk pula, Dewan Penelitian Pengupahan Daerah.

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm. 19

Memasuki masa Pembangunan Lima Tahun II, secara perlahan mulai terlihat ada perubahan cara pemerintah menangani sistem ketenagakerjaan. Ada beberapa hal yang menonjol seperti :<sup>16</sup>

- Kebijakan industrialisasi yang dijalankan pemerintah Orde Baru juga mengimbangi kebijakan yang menempatkan stabilitas nasional sebagai tujuan dengan menjalankan industrial peace khususnya sejak awal Pelita III (1979-1983), menggunakan sarana yang diistilahkan dengan HPP (Hubungan Perburuhan Pancasila).
- Serikat pekerja ditunggalkan dalam SPSI (lihat di bawah). Kendati Indonesia telah menerbitkan Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 mengenai Pelaksanaan Prinsip-prinsip dari Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 8/EDRN/1974 dan No. 1/MEN/1975 perihal Pembentukan Serikat Pekerja/Buruh di Perusahaan Swasta dan Pendaftaran Organisasi Buruh, kebebasan berserikat tidak sepenuhnya dilaksanakan pemerintah pada saat itu.

Era reformasi Era ini dimulai dari gerakan reformasi pada 1998 sebagai reaksi terhadap krisis ekonomi, kondisi sosial dan politik yang diakibatkan karena berbagai sebab yang kompleks, termasuk membengkaknya utang luar negeri, kredit perbankan yang tidak terkendali, pemusatan kekuasaan eksekutif, kolusikorupsi-nepotisme (KKN), ekonomi biaya tinggi, dan konglomerasi usaha. Selain itu, reformasi juga didorong semangat deregulasi, privatisasi, liberalisasi ekonomi pasar, makin tingginya kesadaran akan hak-asasi manusia dan tuntutan demokratisasi.<sup>17</sup>

Dalam era reformasi ini dihasilkan beberapa undang-undang yang dinilai dapat memperbaiki iklim demokrasi dalam sistem perburuhan di Indonesia, unadang-undang tersebut antara lain :

---

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm. 20

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm. 21

1. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggantikan sebanyak 15 peraturan ketenagakerjaan
3. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang efektif diberlakukan sejak 14 Januari 2006

Upaya pemerintah untuk memberikan jaminan kebebasan berserikat dan berkumpul bagi buruh selanjutnya dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh. Hak berserikat dan berkumpul mendapat perhatian yang besar dari pemerintah. Terdapat norma perlindungan hak berserikat yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.<sup>18</sup>

## **B. Fungsi, Peran dan Tujuan Serikat Pekerja**

Keberadaan serikat pekerja yang merupakan implementasi hak kebebasan berserikat juga dijamin oleh hukum. Kebebasan berserikat merupakan hak asasi manusia dan bersifat eksistensial karena menyatu dengan manusia. Cakupan kebebasan dalam berserikat bagi pekerja sangat luas karena termasuk juga kebebasan memilih serikat pekerja atau menolak menjadi anggota serikat pekerja manapun.

Hak kebebasan berserikat bagi pekerja di Indonesia dijamin secara konstitusional dalam UUD 1945 Pasal 28 E ayat (3) yang menentukan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Dengan demikian tidak ada alasan bagi pemerintah maupun stake holder yang lain di Indonesia untuk tidak memberi kebebasan bagi pekerja untuk menggunakan hak kebebasan berserikat, dengan kata lain tidak ada alasan untuk menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja di Indonesia sepanjang tidak bertentangan dengan hukum positif Indonesia.

---

<sup>18</sup> Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 85-86



Hak kebebasan berserikat juga telah diakui oleh masyarakat internasional. Hal ini ternyata dengan diaturnya hak tersebut dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, dan Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, yang juga telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama yang kemudian direvisi dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Peran dan fungsi Serikat Pekerja pada hakekatnya diarahkan untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dan keluarganya. Di samping itu Serikat Pekerja berfungsi pula untuk meningkatkan kesejahteraan serta sebagai sarana aktualisasi dan sosialisasi pekerja sebagai anggota masyarakat.<sup>19</sup> Kepentingan pekerja yang demikian tidak akan dapat terwujud apabila perusahaan yang tempat mereka bekerja tidak menghasilkan keuntungan, atau tidak dapat melangsungkan usahanya. Sementara untuk dapat melangsungkan usahanya dan memperoleh keuntungan serta meningkatkan nilai perusahaan, perusahaan membutuhkan pekerja yang handal dan profesional yang ikut bertanggungjawab kepada perusahaan.

Kebebasan berserikat tersebut merupakan hak pekerja/buruh yang tidak dapat ditawar-tawar lagi, namun demikian, secara prinsip hak berserikat juga mengandung pengertian hak untuk tidak berserikat, sehingga pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk berserikat atau menjadi anggota organisasi pekerja/buruh.<sup>20</sup>

Pengertian serikat pekerja/buruh menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di

---

<sup>19</sup> Sentanoe Kertonagoro, *Gerakan Serikat Pekerja, Studi Kasus Indonesia dan Negara-Negara Berkembang*, Yayasan TKI Indonesia, 1999, hlm. 23

<sup>20</sup> Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003, hlm. 126



perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Sifat dari serikat pekerja/buruh adalah sebagai berikut :

1. Bebas, yaitu bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh tidak di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain.
2. Terbuka, yaitu bahwa serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin.
3. Mandiri, yaitu bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh ketentuan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.
4. Demokratis, yaitu bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan, dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.
5. Bertanggung jawab, yaitu bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan Negara.

Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, Serikat Pekerja bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan

keluarganya. Fungsi Serikat Pekerja/Buruh selalu dikaitkan dengan keadaan hubungan industrial. Hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi dan jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah.<sup>21</sup>

Adapun fungsi dari serikat Pekerja/Buruh seperti yang tertuang dalam Pasal 4 ayat (2) ialah :

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) dan penyelesaian perselisihan industrial;

Dalam pasal 1 angka (21) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam pengertian PKB di atas, disebutkan bahwa pekerja/serikat pekerja yang ikut dalam perundingan, harus tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.<sup>22</sup>

Perjanjian kerja bersama dibuat atas dasar musyawarah atau perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha. Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam musyawarah, maka penyelesaian pembentukan perjanjian kerja bersama dilakukan melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial. Selama melalui proses penyelesaian hubungan industrial, untuk sementara dapat digunakan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang masih berlaku agar tidak terjadi

---

<sup>21</sup> Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta 1999, hlm .2.

<sup>22</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta 1995, hlm. 86.

kekosongan hukum dalam perusahaan, hingga waktu berlakunya peraturan perusahaan tersebut habis kemudian dapat digantikan dengan perjanjian kerja bersama. Pembentukan perjanjian kerja selayaknya harus memenuhi syarat-syarat agar perjanjian tersebut dapat diberlakukan. Perjanjian kerja bersama harus dibuat berdasarkan asas kebebasan berkontrak dan tidak boleh adanya paksaan atau tekanan dari pihak manapun. Dalam pembuatan perjanjian kerja bersama harus dilandasi dengan itikad baik, adanya kejujuran serta keterbukaan para pihak. Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Meskipun dalam pembuatan perjanjian menganut asas kebebasan berkontrak namun perjanjian kerja bersama kualitas dan kuantitas isinya tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu apabila ketentuan dalam perjanjian kerja bersama bertentangan peraturan perundang-undangan maka ketentuan yang bertentangan itu saja yang batal demi hukum. Perjanjian kerja bersama dibentuk atas dasar perundingan dan musyawarah antara serikat buruh dan pengusaha di mana perundingan tersebut harus dilandasi kesukarelaan, itikad baik dari kedua belah pihak dan tanpa adanya paksaan.<sup>23</sup>

Masa berlaku perjanjian kerja bersama hanya dapat dibuat untuk paling lama dua tahun, untuk selanjutnya dapat diperpanjang untuk paling lama satu tahun. Jika tidak terdapat ketentuan lain, maka perjanjian kerja bersama yang telah dibuat berlaku terus-menerus untuk waktu yang sama, tetapi tidak melebihi waktu satu tahun kecuali ada pernyataan untuk mengakhiri yang dapat dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelum waktu perjanjian kerja bersama berakhir.<sup>24</sup>

2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;

---

<sup>23</sup> F.X Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, edisi 10, Penerbit Sinar Grafika, 2010, hlm. 73

<sup>24</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta 1988, hlm. 79

Yang dimaksud dengan lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan, misalnya Lembaga Kerjasama Bipartit, Lembaga Kerjasama Tripartit dan lembaga-lembaga lain yang bersifat tripartit seperti Dewan Pelatihan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan Kerja, atau Dewan Penelitian Pengupahan. Pada lembaga-lembaga tersebut di atas dibahas kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan perburuhan.

3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Pada fungsi ini serikat pekerja/buruh diharapkan dapat menempatkan diri sebagai mitra usaha yang baik yang memperhatikan dua kepentingan yang berbeda untuk disatukan. Tetap memperjuangkan aspirasi pekerja dengan tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha. Serikat pekerja harus bijaksana dan adil dalam melakukan pilihan kepentingan pekerja yang akan diperjuangkan dengan memperhatikan kondisi pengusaha.

4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;

Perlu adanya batasan mengenai hak dan kepentingan yang bagaimana yang perlu diperjuangkan, jangan sampai hak pekerja yang yang kurang penting sangat diperjuangkan dengan mengabaikan kepentingan bersama yang jauh lebih besar. Kenyataan yang ada banyaknya serikat pekerja / buruh yang ada di perusahaan memicu terjadinya pertentangan antar serikat pekerja dengan dalih memperjuangkan hak anggota yang kurang prinsip untuk menarik simpati pekerja menjadi anggotanya. Misal diperusahaan X di wilayah Sidoarjo yang memiliki empat serikat pekerja, satu mayoritas tiga lainnya adalah tidak lebih dari 20 % jumlah pekerja yang ada, saling berlomba memperjuangkan kenaikan tunjangan transport dengan selisih hanya ratusan rupiah. SP – A memperjuangkan kenaikan transport Rp 50; SP- B memperjuangkan kenaikan Rp 75

dan SP- C memperjuangkan kenaikan transport Rp 100. Mereka bertiga mampu mengancam anggota dari SP-D yang mayoritas untuk wajib berpartisipasi negatif dalam turut mogok kerja.<sup>25</sup>

5. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Mogok kerja yang dilakukan oleh kelompok pekerja/buruh, diatur secara tersendiri dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) mulai dari Pasal 137-Pasal 139. Ketika mengajak pekerja lain atau anggotanya untuk melakukan mogok kerja, tidak boleh adanya pemaksaan, sebab pekerja berhak menolak ikut serta dalam mogok kerja. Selama serikat buruh memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh undang-undang sebelum melaksanakan mogok, maka mogok itu akan dianggap sah dan para pekerja yang melakukan mogok tetap mendapatkan upah.

6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Fungsi ini merupakan upaya serikat pekerja dalam menyatukan dua kutub kepentingan pengusaha – pekerja yang berbeda. Kepentingan utama pengusaha adalah meningkatkan produktivitas dengan menghasilkan keuntungan yang besar. Di lain pihak kepentingan utama pekerja adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dalam bentuk terwujudnya peningkatan kesejahteraan. Pekerja adalah mitra usaha pengusaha. Keduanya saling membutuhkan tanpa salah satupihak tidak tercipta hubungan industrial. Tidak dapat dipungkiri hasil keringat pekerja banyak pengusaha mencapai sukses bahkan tidak jarang yang berhasil memperluas usahanya. Alangkah baiknya apabila hasil keringat pekerja mendapat perhatian yang besar dari pengusaha dengan diikutkannya pekerja dalam pengelolaan perusahaan.

---

<sup>25</sup> <http://asriwijayanti.blogspot.com/2008/09/mencermati-kembali-fungsi-serikat.html>, diakses tanggal 25 Juli 2015, Pukul 19.00 WIB.

Di dalam penerimaan anggota Serikat Pekerja, Serikat Pekerja/buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin (Pasal 12 UU No.21 Tahun 2000). Seorang Pekerja/Buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja/buruh di satu perusahaan. Dalam hal seorang pekerja/buruh dalam satu perusahaan ternyata tercatat pada lebih dari satu serikat pekerja/buruh yang bersangkutan harus menyatakan satu pilihan secara tertulis mana serikat pekerja/buruh yang dipilihnya.<sup>26</sup>

### **C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh, atau karena sebab lain. Menurut Lalu Husni menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan segala upaya harus megusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>27</sup>

Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya terutama bagi pekerja/buruh, karena dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja maka pekerja/buruh menjadi kehilangan mata pencaharian. Oleh karena itu, untuk membantu dan mengurangi beban pekerja/buruh yang di PHK, maka peraturan perundang-undangan mengharuskan untuk memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon,

---

<sup>26</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta 2004, hlm. 148

<sup>27</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta 2010, hlm. 195.

uang jasa, dan uang ganti kerugian sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

PHK oleh pengusaha merupakan PHK dimana berasal dari kehendak pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup, perubahan status perusahaan, dan sebagainya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang melakukan pemutusan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui dua belas bulan secara berturut turut;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan kepadanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/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 perjanjian kerja bersama;

- h. Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. 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.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sebagaimana dimaksud di atas, dianggap batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Kesalahan berat tersebut harus didukung dengan bukti sebagaimana dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Sesuai ketentuan dalam Pasal 170 jo Pasal 158 ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK karena kesalahan berat merupakan salah satu jenis PHK yang tidak memerlukan izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan dalam hal terjadi PHK tersebut maka

pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada perkembangan hukum ketenagakerjaan, Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan salah satu pasal yang dinyatakan tidak memiliki kekuatan mengikat secara keseluruhan berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena dinilai bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1).

Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat tanpa melalui putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap, sehingga bertentangan dengan asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*). Akibat dibatalkannya Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka terjadi kekosongan hukum, sehingga Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran Nomor: SE. 13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, yang pada intinya menyatakan bahwa untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang diduga melakukan kesalahan berat harus diproses secara pidana terlebih dahulu, baik atas laporan pengusaha atau pihak lainnya dan putusannya menyatakan pekerja/buruh tersebut bersalah serta berkekuatan hukum tetap.

## 2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja.

Pekerja/buruh berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Kehendak untuk mengundurkan diri ini dilakukan tanpa penetapan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hak untuk

mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja/buruh karena pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk bekerja bila ia sendiri tidak menghendakinya.

Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus menerus bekerjasama apabila ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian PHK oleh pekerja /buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah pekerja/buruh tersebut.

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam hal pengusaha melakukan perbuatan:<sup>28</sup>

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih.
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah di janjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan atau kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Pekerja/buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 4.

---

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm. 203

Selain uang penggantian hak, pekerja/buruh diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB. Pekerja atau buruh yang mengundurkan diri tersebut harus memenuhi syarat :<sup>29</sup>

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
  - b. Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
  - c. Tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.
3. Pemutusan hubungan kerja putus demi hukum.

Hubungan kerja dapat putus atau berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya tanpa diperlukan tindakan salah satu pihak, baik pekerja/buruh atau majikan. Pekerja /buruh tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang. PHK demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan pekerja/buruh. PHK demi hukum terjadi apabila karena satu alasan dan lain hal hubungan kerja oleh hukum dianggap sudah tidak ada dan oleh karena itu tidak ada alas hak yang cukup dan layak bagi salah satu pihak untuk menuntut pihak lainnya guna tetap mengadakan hubungan kerja.

4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin untuk menghindari terjadinya PHK. Upaya-upaya yang dapat dilakukan pengusaha untuk menghindari PHK dapat berupa pengaturan waktu kerja, penghematan (efisiensi), pembenaran metode kerja, dan pembinaan kepada pekerja/buruh. Pembinaan dapat dilakukan kepada pekerja/buruh yang melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dengan cara memberi surat

---

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 205

peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Masingmasing surat peringatan tersebut berlaku selama 6 (enam) bulan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.

Apabila segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tetap tidak dapat dihindarkan, maksudnya PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau apabila pekerja/buruh bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh, perundingan dapat dilakukan dengan pekerja/buruh secara langsung. Apabila perundingan yang dilakukan tidak menghasilkan kesepakatan maka pengusaha mengajukan permohonan penetapan PHK secara tertulis kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.<sup>30</sup>

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial setelah menerima permohonan PHK akan memanggil para pihak untuk dimintai keterangan di muka persidangan. Berdasarkan pembuktian yang dilakukan dalam persidangan, lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menetapkan keputusan yang berisi menolak dan mengabulkan PHK yang diajukan. Apabila lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menolak permohonan PHK maka terhadap pekerja/buruh bersangkutan harus tetap dipekerjakan. Apabila permohonan PHK dikabulkan maka hubungan kerja putus terhitung sejak penetapan tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap.

#### **D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang**

Pasal 1 angka 1 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pengertian dari perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau

---

<sup>30</sup> Maimun, *Op.Cit*, hlm. 99

gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Ada empat jenis perselisihan hubungan industrial yaitu :<sup>31</sup>

1. Perselisihan hak,

Adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan kepentingan,

Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) menegaskan bahwa perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan menempuh mekanisme :

---

<sup>31</sup> Abdul Hakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan Dan Pelaksanaan)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm,98-99.



## 1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan

### a. Penyelesaian Melalui Bipartit

Pasal 3 UU PPHI menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>32</sup>

Jangka waktu penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit adalah 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, dimana apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan dianggap gagal.<sup>33</sup>

Apabila dalam perundingan bipartit dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh pihak pekerja/buruh dengan pihak perusahaan, yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Serta didaftarkan oleh para pihak yang melakukan Perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama.<sup>34</sup>

Apabila perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka salah satu pihak mencatatkan perselisihannya ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Kabupaten/kota. Salah satu bukti persayarataan yang mutlak dalam pencatatan tersebut adalah bukti atau risalah perundingan bipartit, apabila bukti perundingan tidak ada, maka pencatannya ditolak selanjutnya

---

<sup>32</sup> Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>33</sup> Pasal 3 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>34</sup> Pasal 7 ayat (1) dan (2) ; Pasal 13 ayat (1) dan (2) e ; Pasal 23 ayat (1) dan (2) e Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

diberi waktu 30 hari untuk melakukan perundingan bipartit, dan apabila bukti/risalah perundingan telah lengkap, maka kepada pihak pengadu ditawarkan tenaga penyelesaian perselisihan apakah melalui mediator atau konsiliator.

b. Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi

Penyelesaian melalui mediasi adalah penyelesaian melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator berperan dalam proses di mana pihak ketiga berusaha mendorong serikat pekerja dan pengusaha untuk mencapai suatu persetujuan. Namun, mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini tidak diperkenankan untuk mengambil keputusan, haruslah bersifat netral, dan tidak memihak, serta hanya boleh mendengar, mengusulkan, menghubungkan, membujuk, dan menasehati. Keputusan perselisihan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yang bertentangan.

Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 UUPPHI dan minimal berpendidikan S-1.

Dalam waktu 7 (tujuh) hari setiap menerima pengaduan si Buruh, Mediator telah mengadakan duduk perkara sengketa yang akan diadakan dalam pertemuan Mediasi antara para pihak tersebut.

Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator

tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

c. Penyelesain Perselisihan Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi adalah penyelesaian PHK melalui musyawarah yang ditengahi oleh oleh seseorang atau lebih konsiliator yang netral. Para pihak yang berselisih jika telah telah sepakat untuk menyelesaikan perselisihan lewat konsiliasi, harus mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepkati bersama. Konsiliator yang dapat dipilih adalah konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Konsiliator dipilih dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi pemerintahan yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.<sup>35</sup>

Tenggang waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian secara tertulis, konsiliator sudah harus mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi. Dalam menyelesaikan tugasnya konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna dimintai dan didengar keterangannya. Setiap orang yang diminta keterangan oleh konsiliator guna wajib untuk memberikannya termasuk memperlihatkan bukti-bukti dan surat-surat yang diperlukan misalnya buku tentang upah, surat perjanjian kerja, surat perintah lembur, dan lain-lain. Saksi atau saksi ahli yang datang memenuhi panggilan sidang konsiliasi tersebut

---

<sup>35</sup> Maimun, *Op Cit*, hlm. 157

berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan menteri.<sup>36</sup>

Apabila tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsoliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsoliator serta didaftarkan di Pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.<sup>37</sup>

Sebaliknya, dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian hubungan industrial melalui konsoliasi, maka :

- a) Konsoliator mengeluarkan anjuran tertulis.
- b) Anjuran tertulis dari konsoliator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang konsoliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
- c) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsoliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
- d) Pihak yang tidak memberikan pendapat dianggap menolak anjuran tertulis.
- e) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana, maka selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsoliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial

---

<sup>36</sup> *Ibid*, hlm. 158

<sup>37</sup> Pasal 23 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

pada pengadilan negeri di wilayah hukum, pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.<sup>38</sup>

Apabila anjuran tertulis dari konsoliator ditolak salah satu pihak atau lebih para pihak maka penyelesaian perselisihan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

d. Penyelesaian Perselisihan Melalui Arbitrase

UU PPHI telah mengintrodusir Arbitrase sebagai media penyelesaian perselisihan yang meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dan pengusaha di dalam suatu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.<sup>39</sup>

Arbitrase memiliki perbedaan dengan mediasi dan kosolasi. Perbedaan itu terletak pada tata cara pemeriksaan perselisihan dan akibat hukum hasil pemeriksaannya. Pemeriksaan pada arbitrase dilakukan dengan hukum acara yang mirip dengan hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial. Hasil pemeriksaan arbiter dituangkan dalam suatu putusan tertulis. Sedangkan hasil pemeriksaan mediator dan konsoliator, dituangkan dalam bentuk anjuran tertulis.

Para pihak yang bersengketa dapat memilih Arbiter yang mereka sukai seperti yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Menurut ketentuan Pasal 44 UU PPHI, seorang arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter. Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan dimuka pengadilan, dan dapat pula

---

<sup>38</sup> Pasal 23 ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>39</sup> Soedardji, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta 2008, hlm. 56.

di eksekusi oleh Pengadilan atau putusan tersebut, sebagaimana lazimnya. Putusan Kesepakatan Arbiter tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan didepan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum tidak dapat dimajukan lagi atau sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dalam pengadilan

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menggantikan keberadaan P4D/P. Keberadaan PHI merupakan amanat dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang diresmikan pada bulan Januari 2006.

Adapun lingkup sengketa lembaga peradilan ini adalah perselisihan hubungan industrial. Oleh sebab itu, lembaga pengadilan ini hanya berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan di hubungan industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan UU No.2 tahun 2004 ditempatkan dan berada pada pengadilan negeri di setiap kabupaten/kota. Ketua Pengadilan Hubungan Industrial adalah Ketua Pengadilan Negeri setempat dengan majelis hakim terdiri dari ketua majelis dari hakim karier, anggota hakim ad hoc masing-masing dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang diangkat oleh Presiden atas usul ketua Mahkamah Agung.

Pasal 55 UU PPHI menyebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus dalam lingkungan peradilan umum. Dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial memiliki karakteristik tersendiri yakni adanya beberapa hal yang bersifat khusus (specialis). Ketentuan Pasal 56 UU PPHI disebutkan bahwa

Pengadilan Hubungan Industrial hanya bertugas dan berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap :

- a) Perselisihan hak di tingkat pertama;
- b) Perselisihan kepentingan, di tingkat pertama dan tingkat terakhir;
- c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja, di tingkat pertama;
- d) Perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, di tingkat pertama dan terakhir.

Kekhususan Pengadilan Hubungan Industrial yaitu adanya Hakim Ad Hoc yang diusulkan oleh serikat pekerja atau serikat buruh dan organisasi pengusaha di samping hakim karier. Pasal 1 ayat (1) dan (2) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 tahun 2000, pengertian Hakim Ad Hoc adalah seorang yang ahli di bidangnya dan diangkat oleh presiden atas usul ketua Mahkamah Agung. Ahli diartikan seseorang yang memiliki disiplin ilmu yang cukup dan berpengalaman dibidangnya sekurang-kurangnya 10 tahun.

Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad Hoc, terlebih dahulu para calon Hakim Ad Hoc harus memenuhi syarat dan lolos seleksi. Masa tugas Hakim Ad Hoc adalah 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan (Pasal 67 ayat (2) UU PPHI).

Hukum acara yang berlaku pada pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini, bunyi Pasal 57 UU PPHI. Yang diatur secara khusus antara lain :<sup>40</sup>

- a) Ada ketentuan eksekusi untuk perjanjian bersama (pasal 13 ayat (3) huruf b dan pasal 23 ayat (3) huruf b UU PPHI).

---

<sup>40</sup> Abdul Hakim, *Op Cit*, hlm. 135-147



- b) Perlunya melampirkan risalah mediasi atau konsiliasi pada saat mengajukan gugatan ( Pasal 83 ayat (1) UU PPHI).
- c) Adanya kewajiban hakim untuk memeriksa isi gugatan (Pasal 83 ayat (2) UU PPHI).
- d) Majelis hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dipersidangan guna diminta dan didengarn keterangannya (Pasal 90 ayat (1) UUPHI).
- e) Upaya hukum juga dibatasi tidak ada upaya hukum banding di pengadilan Tinggi, hanya ada upaya hukum kasasi yang khusus terhadap dua permasalahan yaitu perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- f) Kuasa hukum dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah tidak harus selalu advokat bisa juga menunjuk perwakilan dari serikat pekerja/serikat buruh atau dari pihak keluarga terdekat.
- g) Pengajuan gugatan diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial dimana pekerja atau buruh tersebut bekerja.
- h) Pemeriksaan dalam acara di Pengadilan Hubungan Industrial terbagi dalam 3 macam yaitu pemeriksaan isi gugatan (dismissal process), pemeriksaan acara biasa dan pemeriksaan acara cepat.  
Tujuan dismissal process adalah untuk mematangkan perkara sehingga penggugat diminta oleh hakim untuk menyempurnakan gugatannya yang dibantu oleh panitera atau panitera pengganti.
- i) Biaya perkara termasuk biaya eksekusi adalah kalau kurang dari Rp. 150.000.000,00 akan ditanggung oleh pemerintah, sedangkan kalau nilai sengketa lebih dari (Rp. 150.000.000,00) maka biaya perkara ditanggung oleh pihak yang kalah.

Pasal 57 UUPPHI dan sesuai dengan ketentuan hukum acara perdata maka beracara di Pengadilan Hubungan Industrial dikenal upaya hukum biasa yaitu perlawanan (*verzet*) dan kasasi serta upaya hukum luar biasa yaitu peninjauan kembali dan *derden verzet*, adalah sebagai berikut:

a. Upaya hukum biasa

Upaya hukum biasa adalah perlawanan terhadap putusan perstele, banding, dan kasasi, yang pada umumnya untuk menanggihkan pelaksanaan putusan kecuali apabila putusan tersebut dijatuhkan dengan ketentuan didasarkan Pasal 180 HIR.

1) Perlawanan (*verzet*)

Perlawanan (*verzet*) adalah upaya hukum terhadap putusan yang dijatuhkan pengadilan karena tergugat tidak hadir di persidangan pertama. Putusan yang dijatuhkan tanpa hadirnya tergugat pada sidang pertama disebut putusan verstek (Pasal 94 ayat (2) UUPPHI). Putusan verstek yang umumnya mengabulkan gugatan penggugat itu diberitahukan kepada tergugat serta diterangkan bahwa tergugat berhak mengajukan perlawanan terhadap putusan verstek tersebut. (Pasal 15 ayat (3) HIR atau Pasal 149 ayat (3) RBG). Tergugat berhak mengajukan perlawanan dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari sejak pemberitahuan diterima tergugat secara pribadi (Pasal 129 HIR atau Pasal 153 RBG). Dalam perkara *verzet* gugatan awal diperiksa kembali seperti perkara semula. Artinya ada tahapan jawaban, eksepsi, replik, duplik, pembuktian dan kesimpulan. Apabila dalam perkara *verzet* dalam perselisihan hubungan industrial ternyata pemohon/tergugat sekali lagi dikalahkan dengan verstek, ia tidak lagi melakukan perlawanan (*verzet*) tapi melakukan upaya kasasi.

2) Penyelesaian oleh hakim kasasi

Kasasi atau *cassatie* adalah pembatalan putusan pengadilan bawahan, pembatalan mana oleh Mahkamah Agung dengan alasan *Transgression*, *misjudge* dan *negligent*. Pasal 114 UU PPHI menyatakan bahwa tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengajuan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dilakukan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Apabila dalam tenggang waktu tersebut, pihak-pihak tidak mengajukan permohonan kasasi, maka putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap.

b. Upaya hukum luar biasa

Upaya hukum luar biasa adalah terjadi perlawanan pada pihak ketiga dan dalam peninjauan kembali. Adapun upaya hukum luar biasa tidak menanggihkan eksekusi. Peninjauan kembali adalah suatu upaya untuk memeriksa atau mementahkan kembali suatu putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap guna membatalkannya. Jangka waktu penyelesaian permohonan pembatalan dilakukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan (Pasal 52 ayat (3) UU PPHI). Sedangkan *derden verzet* adalah perlawanan pihak ketiga yang bukan pihak dalam perkara yang bersangkutan oleh karena ia merasa dirugikan oleh suatu putusan pengadilan, seperti barang yang disita dalam suatu perkara bukanlah milik tergugat melainkan milik pihak ketiga. Perlawanan pihak ketiga ini diajukan kepada Pengadilan Negeri yang melakukan penyitaan, yaitu dengan menggugat pihak-pihak yang berperkara semula seperti membuat gugatan biasa.

Terhadap putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tidak ada upaya banding ke pengadilan tinggi. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi jenjang penyelesaian perselisihan yang berkepanjangan. Selain itu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak lagi mengenal gugatan administrasi ke pengadilan tata usaha negara. Tetapi upaya hukum langsung diajukan ke Mahkamah Agung, itu pun dibatasi khusus terhadap putusan perselisihan hak dan perselisihan hubungan kerja.<sup>41</sup>

#### **E. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Konsep Hukum Islam**

Islam memposisikan bekerja sebagai kewajiban kedua setelah shalat. Oleh karena itu apabila dilakukan dengan ikhlas maka bekerja itu bernilai ibadah dan mendapat pahala. Dengan bekerja kita tidak saja menghidupi diri kita sendiri, tapi juga menghidupi orang-orang yang ada dalam tanggungan kita, dan bahkan bila kita sudah berkecukupan dapat memberikan sebagian dari hasil kerja kita untuk menolong orang lain yang memerlukan.<sup>42</sup>

Dalam Islam, tidak ditemukan kata pemutusan hubungan kerja, namun dapat dikaitkan dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan hal yang sangat diperhatikan dalam Islam. Istilah fikihnya termasuk dalam bahasan *ijarah a'yan* yaitu sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dirumuskan dalam suatu jenis akad sewa-menyewa (*ijarah*). Pihak yang melakukan pekerjaan disebut dengan *ajir*. *Ajir* terdiri dari *ajir khas* yaitu orang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu, dan *ajir musytarak* yaitu orang atau beberapa orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak. Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* disebut dengan *musta'jir* (pemberi kerja).<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> *Ibid*, hlm. 107

<sup>42</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha Berbasis Syari'ah*, Penerbit Antasari Press, Banjarmasin 2011, hlm. 29-30

<sup>43</sup> Chairuman Pasaribu dan Surahwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Cet.ke-1, Sinar Grafika, Jakarta 1994, hlm. 154

Perjanjian kerja ini sering juga diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan dengan istilah perjanjian perburuhan, secara umum yang dimaksud dengan “perjanjian kerja” adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih, yang mana satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak yang lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut.<sup>44</sup> Guna mengantisipasi terjadinya perselisihan diantara kedua belah pihak dikemudian hari, dibuat suatu perjanjian kerja, yang mana perjanjian kerja ini nantinya akan dijadikan sebagai pedoman atau tolak ukur dan sekaligus harus ditaati oleh masing-masing pihak dari apa yang telah disepakati bersama sesuai dengan isi perjanjian tersebut. Sebagaimana Allah SWT berfirman :

وَلَيْسَتَعْفِ الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ نِكَاحًا حَتَّىٰ يُغْنِيَهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَالَّذِينَ  
يَبْتَغُونَ الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ  
خَيْرًا ۗ وَأَتَوْهُمْ مِنْ مَالِ اللَّهِ الَّذِي آتَاكُمْ وَلَا تُكْرَهُوا فَتِيَّتِكُمْ  
عَلَى الْبِغَاءِ إِنْ أَرَدْنَ تَحَصُّنًا لِنَبْتِغُوا عَرْضَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَمَنْ يُكْرِهِنَّ  
فَإِنَّ اللَّهَ مِنْ بَعْدِ إِكْرَاهِهِنَّ غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿٣٣﴾

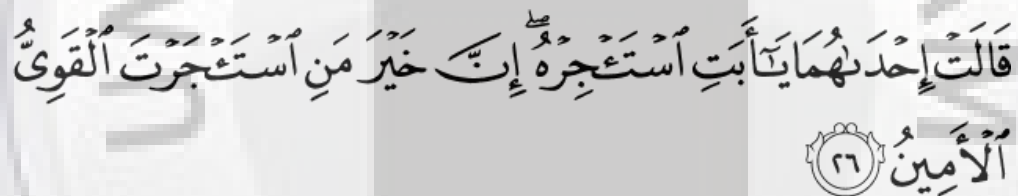
“Dan orang-orang yang tidak mampu kawin hendaklah menjaga kesucian (diri)nya, sehingga Allah memampukan mereka dengan karunia-Nya. dan budak-budak yang kamu miliki yang menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat Perjanjian dengan mereka, jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebahagian dari harta Allah yang dikaruniakan-Nya kepadamu. dan janganlah kamu paksa budak-budak

<sup>44</sup> Ibid, hlm. 153

wanita itu untuk melakukan pelacuran, sedang mereka sendiri menginginkan kesucian, karena kamu hendak mencari Keuntungan duniawi. dan Barangsiapa yang memaksa mereka, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (kepada mereka) sesudah mereka dipaksa itu.” (QS. An-Nuur:33)

Ayat tersebut menyatakan bahwa suatu perjanjian hendaknya diadakan/dibuat dan diwujudkan. Suatu perjanjian dibuat untuk apa-apa yang menjadi hak yang harus diterima oleh para pihak yakni pengusaha dan pekerja/buruh. Melalui adanya suatu perjanjian, suatu pekerjaan dapat dijalankan dan diselesaikan dengan baik, karena para pihak sudah mengetahui apa yang harus dikerjakannya. Oleh karena itu setiap pengusaha dan pekerja harus memperhatikan dan memenuhi isi perjanjian yang telah dibuat.

Allah SWT berfirman:



قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنِّي خَشِيتُ أَنْ تَكُونَ مِنَ الضَّالِّينَ  
الْأَمِينُ ٢٦

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS. Al-Qashash:26)

Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja ini adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syara', Rasulullah SAW bersabda, "setiap syarat yang tidak terdapat dalam kitab Allah, maka ia gugur, meskipun itu seratus syarat".

- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan ini dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
- c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, (jumlah, wujud dan juga waktu pembayaran).<sup>45</sup>

Dalam Islam perjanjian dan kesepakatan merupakan sebuah kewajiban, karena hal tersebut memiliki pengaruh yang baik dan peran yang besar dalam menjaga perdamaian, permasalahan, memberi solusi dalam berbagai perselisihan dan mengandung persamaan hubungan. Setiap perjanjian yang dilanggar sendiri oleh manusia, maka dia bertanggung jawab terhadapnya dan diperhitungkan, Allah SWT berfirman :

وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ وَأَوْفُوا  
بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

*“Dan janganlah kamu mendekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih baik (bermanfaat) sampai ia dewasa dan penuhilah janji; Sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawabnya.” (QS.Al-Isra’:34)*

Islam memberikan kebebasan penuh kepada setiap individu dalam perdagangan, pertanian, industri dan usaha lainnya, selagi usaha tersebut bukanlah usaha yang dilarang oleh syari’at dan halal. Tidak seorangpun yang boleh memaksakan pihak lain untuk melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya atau berada di bawah paksaan dan bekerja secara terus-menerus tanpa batas waktu. Seorang pengusaha tidak boleh berlaku semena-mena terhadap pekerja/buruh, dalam hal ini Islam punya peran membuat ketentuan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh. Musyawarah adalah

---

<sup>45</sup> *Ibid*, hlm. 155



jalan terbaik dalam menyelesaikan segala permasalahan antara pengusaha dan pekerjanya sebagaimana disebutkan dalam :

فِيمَا رَحِمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا  
مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ  
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

*“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya” ( QS Ali Imraan: 159).*

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنِهِمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ  
يُنْفِقُونَ ﴿٣٨﴾

*“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka”.( Surat Al-Syura ayat 38).*

Islam menghubungkan hubungan antara buruh dan majikan dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan, dengan cara seperti itu maka tidak terjadi benturan dalam

kepentingan masing-masing. Mendorong timbulnya perasaan luhur di kalangan umat Islam dengan adanya saling mempercayai, niat yang baik menghormati hak-hak orang lain, persamaan, kejujuran dan cinta kasih. Seorang majikan muslim tidak dikatakan orang yang beriman, jika niatnya semata-mata mencari keuntungan.<sup>46</sup>

Allah SWT memerintahkan untuk berbuat adil, melakukan kebaikan dan dermawan terhadap kerabat. Allah berfirman :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ  
وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ  
لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

“*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*” (QS. AnNahl:90)

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada pemberi kerja berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata “kerabat” dalam ayat ini, menurut penulis dapat diartikan dengan “tenaga kerja” sebab para pekerja sudah merupakan bagian dari perusahaan dan kalaulah bukan karena jerih payah pekerja tidak mungkin usaha si majikan dapat berhasil.<sup>47</sup>

Seorang pengusaha hendaknya berlaku adil dalam menetapkan upah serta dalam menetapkan kebijakan-kebijakan seperti halnya perjanjian kerja, peraturan perusahaan,

<sup>46</sup> Fazlur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta 1995, hlm. 385

<sup>47</sup> Chairuman Pasaribu dan Surahwardi K. Lubis, *Op.Cit*, hlm. 157

perjanjian kerja. Berlaku adil juga dalam menetapkan sebuah keputusan, seperti halnya dalam menetapkan pemutusan hubungan kerja haruslah ditetapkan secara adil.

Sebagaimana Allah SWT berfirman:

قُلْ إِنَّمَا حَرَّمَ رَبِّيَ الْفَوَاحِشَ مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَمَا بَطَّنَ وَإِثْمَ وَالْبَغْيَ بِغَيْرِ  
الْحَقِّ وَأَنْ تُشْرِكُوا بِاللَّهِ مَا لَمْ يُنَزَّلْ بِهِ سُلْطَانًا وَأَنْ تَقُولُوا عَلَى اللَّهِ مَا لَا  
نَعْلَمُونَ ﴿٣٣﴾

*“Katakanlah: "Tuhanku hanya mengharamkan perbuatan yang keji, baik yang nampak ataupun yang tersembunyi, dan perbuatan dosa, melanggar hak manusia tanpa alasan yang benar, (mengharamkan) mempersekutukan Allah dengan sesuatu yang Allah tidak menurunkan hujjah untuk itu dan (mengharamkan) mengada-adakan terhadap Allah apa yang tidak kamu ketahui." (QS.AI-A'raf:33)*

Apabila ayat ini dikaitkan dengan pemutusan hubungan kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada pengusaha agar dalam membuat ketetapan pemutusan hubungan kerja harus didasari alasan yang benar. Maksud dari “tanpa alasan yang benar” disini termasuk juga alasan-alasan yang dicari-cari atau alasan palsu.