



Perlindungan Hukum Terhadap Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi di PT Triple S Kediri)

Nina Anggraeni¹

Fakultas Teknik, Teknik Sipil , Universitas Kahuripan kediri.

ninaanggraeni@kahuripan.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu 1) untuk mendeskripsikan norma peraturan perusahaan (PP) dan perjanjian kerja bersama (PKB) yang digunakan dalam perlindungan hukum terhadap hubungan kerja pada PT Triple S Kediri Jawa Timur, dan 2) untuk mendeskripsikan norma peraturan perusahaan (PP) dan perjanjian kerja bersama (PKB) yang digunakan dalam perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja pada PT Triple S Kediri. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik yang termasuk dalam jenis penelitian doctrinal yang bersifat yuridis normatif. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan analitis. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa peraturan perusahaan (PP) dan perjanjian kerja bersama (PKB) pada PT Triples Kediri memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan kerja melalui sarana perlindungan hukum preventif, sedangkan peraturan perusahaan (PP) dan perjanjian kerja bersama (PKB) pada PT Triple S Kediri memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui sarana perlindungan hukum preventif dan represif.

Kata Kunci: Kerja, Perlindungan, Pemutusan, hokum.

Abstract

The purpose of this study are 1) to describe the norms of company regulations (CR) and collective labor agreements (CLA) used in legal protection of employment relations at PT Triple S Kediri East Java, and 2) to describe the norms of company regulations (CR) and collective labor agreements (CLA) used in legal protection against termination of employment at PT Triple S Kediri. This study is a descriptive analytic study which is included in the type of doctrinal research that is normative juridical. The approach used is the legislative approach and analytical approach. Based on the results of the study it was concluded that company regulations (PP) and collective labor agreements (CLA) at PT Triples Kediri provide legal protection for workers in work relationships through preventive legal protection means, while company regulations (PP) and collective labor agreements (PKB) at PT Triple S Kediri provides legal protection for

workers in termination of employment (PHK) through means of preventive and repressive legal protection.

Keywords: *Work, Protection, Termination, law.*

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki kedudukan serta peranan yang sangat tinggi dalam pembangunan nasional, sesuai kedudukan dan peranan tenaga kerja maka perlu peningkatan kualitas tenaga kerja dalam peranannya untuk pembangunan nasional serta peningkatan perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya.

Dalam perlindungan tenaga kerja, pemerintah sudah menerbitkan undang-undang tentang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003. Bentuk perlindungan tersebut juga mengatur akan hubungan pekerja dan pengusaha, dimana pekerja dan pengusaha memiliki kepentingan untuk mendapatkan haknya masing-masing yaitu pengusaha sejahtera dan pekerja juga sejahtera dan bahagia. Pada konteks hubungan antara pengusaha dan pekerja harus memuat syarat kerja yang mendukung akan terwujudnya dan terciptanya kesejahteraan.

Hubungan pengusaha dan pekerja juga disebut sebagai relasi antara buruh dan majikan (Safaria: 2003), istilah tersebut lebih kepada hal yang berkaitan antara kedua belah pihak dalam menjalin hubungan. Istilah tersebut juga menjadi istilah untuk mengakomodir hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, selain itu juga berkenaan dengan hak dan kewajiban masing-masing baik di sector formal atau non formal.

Pada dasarnya, upaya penegakan oleh pemerintah tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha adalah bentuk upaya untuk mereduksi permasalahan yang sering terjadi di bidang ketenagakerjaan. Dalam sejarah ketenagakerjaan Indonesia pada zaman pra kemerdekaan sangat memprihatinkan, pekerja nyaris kehilangan hak-hak kemanusiaannya.

Tuntutan akan hak-hak pekerja telah menjadi bidang ketenagakerjaan dan sekaligus memberikan perlindungan terhadap hak-hak tersebut.

Tenaga kerja sebagai faktor utama dalam sebuah perusahaan menjadi tulang punggung roda perusahaan, untuk itu sudah selayaknya pekerja mendapatkan imbalan yang layak, perlindungan hukum yang tegas, serta implementasi perlindungan hukum tersebut (Wildan: 2017). Pada tahun 2017, jumlah tenaga kerja di Indonesia sudah mencapai 131 juta lebih. Jumlah tersebut sangat besar, dengan demikian maka sebuah hubungan antara pekerja dan pengusaha diperlukan hubungan yang harmonis yang dibingkai dalam sebuah kesepakatan bersama, kesepakatan atau pun kompromi tersebut akan meminimalisir terjadinya konflik di kemudian hari seperti pada saat ada pemutusan hubungan kerja (PHK).

Secara jumlah, kasus PHK dari tahun 2012 sampai 2016 memang mengalami penurunan, namun hal tersebut masih menjadi ancaman akan terjadinya perselisihan antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Pekerja masih memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dari kemungkinan PHK, pelaksanaan hak akan kepastian atas jenis perbuatan yang berakibat PHK atau pun pesangon karena terkena PHK. Signifikansi PHK juga dijadikan alasan oleh pengusaha pada persoalan yang mendukung investasi bahwasanya PHK bias mengakibatkan instabilitas daerah dan kerawanan sosial (Absori, 2005)

Kebutuhan hidup manusia harus terpenuhi melalui bekerja, pada saat pekerja melaksanakan pekerjaannya dan menunaikan kewajibannya seharusnya sudah terbebas dari bayang-bayang putusnya atau kehilangan pekerjaan dan kehilangan kesejahteraan di tengah jalan. Dalam konteks hubungan kerja, kedudukan pekerja dan pengusaha harus dimaknai secara seimbang. Pada saat tertentu, pengusaha dapat menuntut kepada pekerja untuk pekerjaan tertentu sesuai yang dibutuhkan perusahaan, begitu pula

pekerja seharusnya memiliki bargaining position yang setara dengan pengusaha dalam mendapatkan haknya. Dalam persoalan gaji atau upah setiap pekerja memiliki harapan mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan pengusaha menginginkan besaran gaji yang wajar, terjangkau dengan biaya produksi dan kompetitif (Bachrun: 2012).

Kepentingan antara pengusaha dan pekerja dapat direduksi dengan mekanisme perundingan kedua belah pihak, mekanisme perundingan tersebut dengan tujuan untuk menjembatani keinginan dan kesepakatan bersama antara keduanya. Mekanisme tersebut dapat berupa perjanjian kerja bersama (PKB) yang merupakan kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja melalui serikat pekerja, keberadaan serikat pekerja menjadi sangat penting dalam hal memperjuangkan hak para pekerja.

Berbeda dari PKB, pengusaha juga mempunyai hak mengatur usahanya yang berkaitan dengan pekerja. Peraturan perusahaan adalah kehendak original pengusaha dalam mengatur segala urusan yang berkenanan dengan para pekerja di perusahaannya. Namun peraturan pekerja tersebut tidak dapat serta merta diberlakukan bersamaan dengan perjanjian kerja bersama (PKB), peraturan perusahaan biasanya dimiliki dan diterapkan oleh perusahaan kecil, sedangkan perusahaan dengan skala besar dan memiliki serikat pekerja biasanya sudah memberlakukan peraturan kerja bersama (PKB) yang diwakili oleh beberapa orang pengurus serikat pekerja dalam melakukan perundingan dengan pengusaha.

Pada situasi tertentu, perjanjian kerja bersama (PKB) menjadi bargaining bagi pekerja dalam tawar menawar kepentingan dengan pengusaha melalui wakilnya di serikat pekerja. Pasal 124 ayat 2 UU Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa pekerja dan

pengusaha diberikan keleluasaan dalam menyusun perjanjian kerja bersama (PKB) asalkan tidak melanggar undang-undang, pengusaha dan pekerja dapat bermusyawarah dan berunding dalam menyusun PKB tersebut untuk kepentingan bersama.

Setelah mengetahui latar belakang yang telah diuraikan tersebut di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan tujuan 1) untuk mendeskripsikan norma peraturan perusahaan (PP) dan perjanjian kerja (PKB) yang digunakan dalam perlindungan hukum terhadap hubungan kerja pada PT Triple S Kediri Jawa Timur, dan 2) untuk mendeskripsikan norma peraturan perusahaan (PP) dan perjanjian kerja (PKB) yang digunakan dalam perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja pada PT Triple S Kediri

B. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan yuridis normatif, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui studi pustaka. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) yaitu melakukan pengkajian peraturan perundang-undangan yang memiliki hubungan sentral dengan tema penelitian (Ibrahim: 2006).

Selain itu juga digunakan pendekatan analitis (analytical approach) yaitu analisis terhadap hukum untuk mengetahui makna yang terkandung oleh istilah-istilah yang digunakan dalam peraturan perundang-undangan secara konseptual serta sekaligus untuk mengetahui penerapannya dalam hukum (Ibrahim: 2006)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Hubungan Kerja

1. Peraturan Perusahaan (PP) PT Triple S Kediri

Peraturan perusahaan (PP) PT Triple S telah dituangkan dan mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dengan beberapa klausul yang mengatur hal penting dan memiliki karakteristik perusahaan, beberapa aspek yang diatur dalam PP tersebut memuat klausul mengenai hubungan kerja yaitu pertama tentang perjanjian kerja, kedua aspek penerimaan tenaga kerja, dan yang ketiga yaitu aspek penilaian prestasi kerja.

Aspek mengenai bab hubungan kerja di dalam peraturan perusahaan tersebut yaitu aspek perjanjian kerja. Sedangkan aspek penerimaan tenaga kerja terdapat dalam bab mengenai pekerja, dan aspek penilaian kerja terdapat dalam bab pengembangan kemampuan pekerja. Kedua aspek dibahas dalam klausul hubungan kerja karena kedua aspek tersebut masuk ke dalam aspek hubungan kerja dalam perjanjian kerja bersama (PKB) PT Triple S Kediri.

Dalam aspek perjanjian kerja di PP PT Triple S ditemukan bentuk perjanjian kerja, PP tersebut membagi perjanjian menjadi dua jenis yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Pada perjanjian pekerja yang berstatus PKWT mengatur tentang peluang yang lebih besar terhadap kenaikan status pekerja menjadi PKWTT, bukan pembaharuan atau pepanjangan.

Apabila dirinci, klausul tersebut sangat sederhana melihat rencana kebutuhan perusahaan. Sehingga dalam hal ini klausul tentang penerimaan tenaga kerja tidak memiliki dampak secara langsung pada perlindungan hukum pekerja. Klausul tersebut diduga berkenaan dengan keterbukaan perusahaan dalam merekrut tenaga kerja atau juga patut diduga hanya sebagai penegasan perusahaan terhadap pelaksanaan perencanaan tenaga kerja mikro.

Pada aspek penilaian kinerja pekerja merupakan aspek untuk mengontrol pekerja agar bekerja sesuai dengan perjanjian kerja, namun di klausul tersebut tidak ada pernyataan atau kriteria dalam memberikan feedback terhadap kinerja pekerja. Pengaturan klausul aspek penilaian kerja tersebut tidak disertai dengan reward atau punishment yang diatur. Sehingga keberadaanya hanya untuk mengatur pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau pelaksanaan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pekerja.

2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Triple S Kediri Dalam Mengatur Hubungan Kerja

Klausul perjanjian kerja bersama (PKB) PT Triple S Kediri dalam hubungan kerja mengatur beberapa aspek mengenai aturan hubungan kerja, yaitu aspek penerimaan tenaga kerja, aspek hubungan kekeluargaan tenaga kerja, aspek penggolongan tenaga kerja, aspek percobaan, mutasi, promosi, dan penilaian prestasi kerja.

Aspek hubungan kerja yang ada di peraturan perusahaan (PP) tidak menjadi aspek hubungan kerja di dalam perjanjian kerja bersama. Artinya, aspek hubungan kerja yang ada di perjanjian kerja bersama berbeda dengan aspek hubungan kerja yang ada dalam peraturan perusahaan. Walaupun ada satu aspek yang sama yaitu penerimaan tenaga kerja sebagai aspek hubungan kerja dalam perjanjian kerja bersama akan tetapi dalam peraturan perusahaan aspek penerimaan tenaga kerja berada dalam aspek yang menjelaskan tentang tenaga kerja.

Dalam aspek penerimaan tenaga kerja, peraturan perusahaan (PP) hanya menyebutkan mengenai penerimaan tenaga kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Akan tetapi dalam perjanjian kerja bersama (PKB) aspek penerimaan kerja berbunyi “berdasarkan kebutuhan dan kepentingan perusahaan”, atas dasar itulah dalam penerimaan tenaga kerja

bukan hanya didasarkan atau kebutuhan perusahaan akan tetapi juga kepentingan perusahaan meskipun hal tersebut tidak dirinci atau dijelaskan lebih lanjut dalam perjanjian kerja bersama (PKB). Selain aspek penerimaan tenaga kerja, pengaturan klausul dijelaskan lebih rinci dalam perjanjian kerja bersama (PKB) dari pada pengaturan di peraturan perusahaan (PP).

Di dalam menetapkan persyaratan penerimaan tenaga kerja yang diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB) telah mengatur kesempatan kepada siapa saja berdasarkan kompetensi tanpa diskriminasi SARA, di dalam persyaratan penerimaan pekerja juga terdapat persyaratan batas minimal umur 18 tahun. Syarat tersebut berkaitan dengan kecakapan pekerja secara personal dalam melakukan perikatan untuk mewakili dirinya sendiri yaitu perjanjian kerja tanpa berada di bawah pengampunan pihak lain (Muhammad: 1990).

Penetapan batas usia 18 tahun tersebut menjadi batas usia dewasa dalam uu perkawinan (sudah pernah kawin) nomor 1 tahun 1974, batas usia 18 tahun juga merupakan bentuk komitmen terhadap ratifikasi konvensi ILO 138 berkenaan dengan penghapusan pekerja anak baik di sector formal atau informal dan eksploitasi hak-hak anak (Absori:2005)

Dalam aspek hubungan pekerja, di dalam peraturan kerja bersama (PKB) juga mengatur diperbolehkannya ada hubungan keluarga diantara sesama pekerja, baik hubungan darah atau hubungan karena pernikahan. Namun peraturan kerja bersama (PKB) juga mengatur batasan terhadap boleh atau tidak bolehnya dalam hubungan keluarga yaitu tidak diperkenankan berada dalam satu departemen yang berhubungan secara langsung baik secara structural maupun fungsional, serta tidak diperkenankan menimbulkan kepentingan.

Di dalam aspek penilaian kinerja atau prestasi kerja, pengaturan mekanisme dalam perjanjian kerja bersama (PKB) berbeda dengan yang ada di peraturan pemerintahan (PP). penilaian prestasi kerja di dalam perjanjian kerja bersama (PKB) sudah tidak demokratis lagi dalam penentuan kinerja sebagai alat ukur prestasi pekerja. Penilaian kinerja dilaksanakan satu tahun sekali yang dilakukan oleh atasan masing-masing, atasan pekerja masing-masing memiliki kewajiban untuk mengukur kinerja bawahannya dengan terukur dan jelas, tidak melibatkan pekerja dalam penentuan sasaran kinerja tersebut. Pendampingan di dalam pencapaian sasaran kinerja tidak diatur pada perjanjian kerja bersama (PKB) yang ada hanya komunikasi hasil penilaian kinerja oleh atasan terhadap kinerja pekerja yang dinilai.

PERLINDUNGAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

1. Peraturan Perusahaan (PP) PT Triple S Kediri Dalam Mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Peraturan perusahaan (PP) PT Triple S Kediri telah mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), rumusan peraturan tersebut terdiri dari 10 pasal yang terdapat pada pasal 35-36 di dalam peraturan perusahaan (PP) PT Triple S. jika ditinjau dari perumusannya, peraturan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) PT Triple S Kediri terbagi menjadi dua aspek, yaitu aspek umum dan aspek pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam aspek umum, ketentuan yang diatur hanya mengenai kewajiban pekerja terhadap perusahaan jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu diantaranya melunasi hutang-hutangnya kepada perusahaan, mengganti kerugian perusahaan jika ada kerugian dan dapat dibuktikan oleh perusahaan, mengembalikan barang-barang atau

inventaris perusahaan, melaksanakan serah terima jabatan, tugas, dan tanggung jawab, serta menandatangani dokumen yang diperlukan dalam pemutusan hubungan kerja.

Ditinjau dari isi klausul tersebut sangat terkesan lebih memperhatikan kepentingan perusahaan dan pengusaha dibandingkan kepentingan pekerja. Seharusnya kepentingan antara pengusaha dan pekerja diberikan secara seimbang, namun pada kenyataannya persoalan pemutusan hubungan kerja (PHK) masih sebaliknya, seharusnya kepentingan pekerja juga diperhatikan.

2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Triple S Kediri Dalam Mengatur Pemutusan Hubungan Kerja

Terkait aturan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang ada pada perjanjian kerja bersama (PKB) dijelaskan mengenai perhitungan kompensasi, ketentuan pesangon, jenis perbuatan yang dapat dikenakan PHK, dan jenis pemutusan hubungan kerja oleh pekerja dank arena meninggal dunia. Dalam hal ini, perlindungan pekerja yang kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi jelas, perlindungan tersebut selain menjelaskan tentang jenis atas perbuatan apa saja yang akan terkena PHK, akan tetapi juga kepastian perlindungan terhadap pesangon atau kompensasi yang akan diterima setelah dinyatakan PHK.

Dalam penentuan kompensasi dalam perlindungan hak terhadap pekerja yang terkena PHK haruslah mengikuti peraturan perundang-undangan, dalam perundang-undangan memberikan jaminan perlindungan, dalam hal ini pengusaha atau pekerja tidak mempunyai orientasi tanpa merujuk ke undang-undang. Misalnya dalam penentuan perhitungan uang pengganti hak yang mengikuti peraturan perundang-undangan, akan tetapi dalam perjanjian kerja bersama (PKB) juga mengatur terkait uang pengganti hak cuti istimewa yang sudah timbul

akan tetapi belum gugur. Begitu juga tentang perhitungan uang pisah sudah diatur dengan jelas dalam perjanjian kerja bersama (PKB) dengan pengaturan yang sama yang terdapat di dalam peraturan perusahaan (PP). Sedangkan pengaturan yang lain mengenai hak uang pisah sebesar 25 % diberikan atas pemutusan kerja yang bersifat khusus atau mendesak.

Di dalam perjanjian kerja bersama (PKB) juga diatur mengenai pelanggaran perbuatan oleh pekerja, sebelum diambil tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) perusahaan memiliki hak untuk memberikan skorsing kepada pekerja dalam masa pemeriksaan sampai diterbitkannya keputusan oleh pengusaha. Skorsing tersebut diberikan oleh perusahaan sampai batas enam bulan terhitung diterbitkannya surat skorsing dan akan disampaikan kepada pengurus serikat pekerja.

Serikat pekerja dalam hal ini dapat melakukan lbi atau perundingan dengan pengusaha dalam melakukan mekanisme yang lebih baik selain skorsing. Selain itu, perlindungan terhadap upah yang merupakan hak pekerja tetap diberikan kepada pekerja yang sedang melaksanakan skorsing, serta pekerja tetap diberikan kesempatan untuk bekerja kembali jika tidak ada bukti melakukan pelanggaran dan sebaliknya jika terbukti maka akan dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK)

Pelaksanaan skorsing terjadi sebatas pada pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja yang mencocoki pasal 40 ayat (1) yang terdapat di PKB, hal ini berarti pelaksanaan skorsing tidak dapat dilakukan selain melanggar pasal tersebut. Sedangkan pelaksanaan skorsing merujuk pada perjanjian kerja bersama (PKB) memiliki substansi yang sama dengan pasal 155 ayat 3 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang pemberian upah penuh kepada pekerja yang terkena skorsing. Perusahaan juga mengatur untuk kebutuhannya yaitu pekerja yang terkena skorsing dilarang berada di area perusahaan selama masa skorsing, serta keputusan skorsing

tersebut disampaikan secara tertulis dan melibatkan serikat pekerja perusahaan, di dalam PKB terdapat mekanisme penyelesaian jika dimungkinkan adanya perselisihan yang disebabkan kesalahan melalui musyawarah atau perundingan.

Merujuk undang-undang pasal 155 nomor 2003 menyatakan bahwa PHK yang terjadi harus mendapatkan penetapan dari lembaga yang menaungi urusan ketenagakerjaan, hal tersebut diatur untuk meminimalisir adanya PHK dan persoalan yang timbul akibat PHK. Peraturan perundang-undangan mewajibkan untuk melakukan perundingan secara bipartite sebelum permohonan PHK diajukan untuk ditetapkan. Prosedur tersebut untuk menyelesaikan perselisihan antara kedua belah pihak tanpa adanya campur tangan pihak lain. Dalam perundingan ini semua pihak haruslah memiliki nilai tawar yang sama, meskipun dalam perundingannya dimungkinkan para pihak akan tetap bertahan pada pendiriannya sehingga kesulitan mencari titik temunya (Absori: 2008)

Dalam perlindungan hak pesangon serta uang penghargaan selama masa kerja akan diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang terkena PHK sesuai perundang-undangan yang berlaku, di dalam perjanjian kerja bersama (PKB) hanya mengatur mengenai alasan adanya pemutusan hubungan kerja sebagai acuan dalam pertimbangan menentukan kompensasi uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang akan didapatkan oleh pekerja yang terkena PHK.

Berdasarkan analisis dan pembahasan tersebut, perlindungan hukum terhadap hubungan kerja di dalam peraturan perusahaan (PP) dan perjanjian kerja bersama (PKB) pada dasarnya menganut jenis sarana perlindungan preventif, hal ini dikarenakan kemungkinan adanya keterlibatan subjek hukum (pengusaha dan pekerja) di dalam penentuan pendapat yang mengatur hubungan kerja di luar keputusan yang

dikeluarkan oleh pemerintah. Tujuan keterlibatan subjek hukum tersebut merupakan cara dalam mencegah terjadinya sengketa dan demi pelaksanaan hak dan kewajiban kontrak sebagai jaminan hukum (Ishaq: 2009).

Dalam perumusan perjanjian kerja bersama (PKB) ataupun peraturan perusahaan (PP) hendaklah berlandaskan musyawarah mufakat, selaras antara hubungan industrial guna mewujudkan kepastian hak dan kewajiban, mendorong produktifitas kerja dan semangat kerja (Hakim dan Ispriyarso: 2016). Dalam penyusunan PKB maupun PP seharusnya juga memperhatikan keselarasan hak yang seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam perlindungan hukum keduanya, sehingga tercipta hubungan industrial yang baik.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja haruslah diperharikan secara serius, sebab tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang dapat memberikan sarana dalam memproduksi barang dan jasa (Kusumaningrum: 2012). Perlindungan hukum merupakan sebuah perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum yang bersifat preventif atau yang bersifat represif. Pemerintah bertanggungjawab untuk memberikan perlindungan hukum, kesejahteraan, serta keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia termasuk di dalamnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, sehingga segala usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam memberi perlindungan hukum terhadap rakyat haruslah berlandaskan kepada hukum (Darwati dan Budiarto: 2017)

Peran pemerintah dapat terlihat saat pola hubungan pengusaha dan pekerja berubah menjadi hubungan industrial yang tidak hanya melibatkan pengusaha dan pekerja akan tetapi menegaskan posisi pemerintah sebagai pihak ketiga (Kahfi: 2016). Campur tangan pemerintah dipertegas dalam

peraturan perundang-undangan tentang serikat pekerja yaitu undang-undang nomor 21 tahun 2000, serta undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta peraturan lainnya sebagai peraturan di bawahnya undang-undang yang kelahirannya atas masalah yang terkait dengan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.

D. PENUTUP

Perlindungan merupakan hak seluruh masyarakat sebagai subjek hukum, baik saat ia sebagai pribadi atau sebagai komunitas atau kelompok. Pekerja dan pengusaha pada kodratnya memiliki hak-hak yang diatur berdasarkan hukum yang berlandaskan pada kedudukan masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut yaitu 1) perlindungan hukum terhadap hubungan kerja yang tertuang dalam peraturan perusahaan (PP) dan perjanjian kerja bersama (PKB) pada PT Triple S Kediri lebih mengedepankan pada sarana preventif dengan cara memberikan kesempatan dan keterlibatan para pihak dalam merumuskan norma yang terbentuk di luar perundang-undangan, 2) perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diatur dalam peraturan perusahaan (PP) dan perjanjian kerja bersama (PKB) menggunakan dua sarana perlindungan yaitu secara preventif dan represif, yakni penyelesaian perselisihan dan perumusan norma mengedepankan perundingan bipartite (dialog sosial) serta penyelesaian perselisihan dilakukan melalui pengadilan hubungan industrial, dan 3) dalam perlindungan hukum terhadap hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan melalui cara merumuskan perlindungan penyelesaian perselisihan dengan mengedepankan dialog sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Absori, dkk, Model Penyelesaian Sengketa Lingkungan melalui Lembaga Alternatif, Dalam jurnal Mimbar Hukum, Vol. 20 (2), 2008.
- Absori, Penegakan Hukum Lingkungan pada Era Reformasi, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 8 (No.2), 2005.
- Bachrun, Saifuddin, 2012, Desain Pengupahan untuk Hubungan Industrial dalam Praktik, Jakarta: PPM.
- Darwati dan Budiarto, Aziz.. Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST). Dalam Jurnal Lex Publica, Vol. 4 (3).
- Hakim, Dani Amran dan Ispriyarso, Budi. Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan corporate Social Responsibility pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan Csr di PT. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung). Dalam Jurnal Law Reform. Vol. 12 (2). 2016.
- Ishaq, 2009, Dasar- dasar ilmu Hukum, Jakarta: Sinar Grafika. Ibrahim, Johny. 2006. Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Malang: Bayumedia.
- Kahfi, Ashabul. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. Dalam Jurnal Juris prudentie. Vol. 3 (2). 2016.
- Kusumaningrum dan Endah, Anggraeni. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Di Perusahaan. Dalam Jurnal Serat Acitya. Vol. 1 (2). 2012.
- Muhammad, Abdul Kadir. 1990. Hukum Perikatan, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Safaria, Anne Friday, dkk. 2003. Hubungan Perburuhan di Sektor Informal: Permasalahan dan Prospek, Bandung: AKATIGA.
- Wildan, Muhammad. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Jurnal Hukum Khaira Ummah. Vol. 12. No. 4. 2017.