

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN TERHADAP PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

Yusmedi Yusuf, Muhammad Rizqi Fadhilillah, Rommy Pratama

Fakultas Ilmu Sosial Politik Universitas Islam Syekh-Yusuf dan Fakultas Hukum Universitas Islam Syekh-Yusuf
yusmedi@unis.ac.id, muhammad.rizqi@unis.ac.id, rommy.fh@unis.ac.id

Abstract

Termination of employment by companies is a dynamic of industrial relations for actors in the process of producing goods and services between workers, employers, and the government. The company has a socio-economic nature in carrying out industrial relations, dealing with the juridical aspects that apply in Indonesia. The company terminates the employment relationship unilaterally, causing suffering to the workers because they lose their livelihood for their lives and their families. Labor laws and regulations in Indonesia have not been effective and have caused many problems in implementing harmonious industrial relations. Government interference as a power organization can provide protection for workers affected by termination of employment by the company.

Keywords: Termination of Employment, Industrial Relations Disputes

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan merupakan dinamika hubungan industrial bagi pelaku proses produksi barang dan jasa antara pihak pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Perusahaan memiliki hakekat secara sosial ekonomi dalam melaksanakan hubungan industrial, berhadapan dengan aspek yuridis yang berlaku di Indonesia. Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak menimbulkan penderitaan bagi pekerja karena kehilangan nafkah bagi kehidupan beserta keluarganya. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia belum berlaku secara efektif dan banyak menimbulkan permasalahan dalam melaksanakan hubungan industrial yang harmonis. Ikut campur pemerintah sebagai organisasi kekuasaan dapat memberikan perlindungan terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.

Kata kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan Hubungan Industrial

A. Pendahuluan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan banyak menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan perusahaan. Pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan sewenang-wenang kepada pekerja. Pemutusan hubungan kerja dipengaruhi oleh hubungan industrial dalam suatu perusahaan, terutama di masa pandemic covid 19 saat ini. Perusahaan tidak dapat melanjutkan hubungan industrial dan melakukan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran kepada pekerjanya.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia selalu dimunculkan dengan perselisihan hubungan industrial melalui aksi mogok kerja dan unjuk rasa kaum pekerja setiap tanggal 1 Mei pada setiap hari buruh nasional. Pekerja mengajukan tuntutan kepada pihak perusahaan dalam aspek normatif dalam persoalan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan.

Mengenai timbulnya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya disingkat (PHK) oleh perusahaan, manakala perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Di mana pihak pekerja tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja, karena kehilangan pekerjaan dan nafkah kehidupan bagi pekerja beserta keluarganya. Hak normatif pekerja berupa perolehan pesangon dan tunjangan yang harus diterima saat PHK, tidak dibayarkan oleh perusahaan.

Pada sisi lain serikat pekerja sebagai organisasi yang wajib memberi perlindungan pada anggotanya yaitu pekerja, tidak mampu untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Begitu luasnya cakupan masalah perselisihan PHK maka tidak heran bahwa perlindungan mengenai phk paling banyak dalam peraturan ketenagakerjaan. PHK merupakan konflik laten dalam interaksi antara pekerja dengan pengusaha. Pengusaha ditenggarai berusaha menekan uang pesangon, uang penghargaan

masa kerja, uang pengganti hak, dan biaya lain sebagai kompensasi PHK. Persoalan semakin pelik karena masing-masing pihak tidak memahami acuan hukum tentang PHK. Padahal peraturan ketenagakerjaan sudah mengatur hak masing-masing pihak.

Menurut Kabid Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dalam tribune news terdapat 1800 pekerja perusahaan PT. Shyang Yao Fung mengalami pemutusan hubungan kerja secara masal di Jatiuwung Kota Tangerang. Perusahaan pembuat sepatu merk ternama terbesar di Asia Tenggara telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Perusahaan tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran karena mengalami kerugian dalam masa pandemi Covid-19.

PHK oleh perusahaan banyak menimbulkan permasalahan pada saat hubungan kerja masih berlangsung di dalam perusahaan. Perusahaan melakukan kesewenang-wenangan terhadap pekerja/buruh dalam melakukan PHK sepihak. Seharusnya pengusaha wajib berupaya mencegah PHK dan melaksanakan perundingan secara bipartite dengan serikat pekerja. PHK yang timbul dalam hubungan kerja dilandasi oleh peraturan dalam perjanjian kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan sebagai acuan penyelesaian phk oleh perusahaan.

Perusahaan melakukan PHK tahap pertama terhadap 1800 pekerja, dan tahap ke dua akan dilakukan PHK sebanyak 700 pekerja. Perusahaan akan memberikan uang pesangon terhadap seluruh pekerjanya sebanyak 2500 pekerja, perusahaan memutuskan untuk menutup kegiatan operasionalnya karena mengalami kerugian. Kompensasi PHK oleh perusahaan akan memberikan uang pesangon berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UUK. Berdasarkan fakta yuridis ketentuan besarnya uang pesangon tersebut terdiri dari komponen uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang tunjangan lainnya berupa perumahan dan pengobatan.

Risalah penyelesaian perselisihan PHK secara bipartite memutuskan perusahaan tetap akan

melakukan PHK dengan alasan pekerja melakukan pelanggaran indisipliner dan telah mendapat surat peringatan ke 3 (tiga) dari manajemen perusahaan. Pihak pekerja tidak menerima PHK yang dilakukan perusahaan dan masih menginginkan untuk bekerja seperti biasanya. Putusan anjuran mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tidak berpihak kepada pekerja/buruh serta melimpahkan penyelesaian perselisihan PHK selanjutnya kepada Pengadilan Industrial.

Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dimana pekerja tidak mendapatkan hak normatifnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan kompensasi pesangon kepada pekerjaannya. Perselisihan hubungan industrial terus berlanjut disebabkan perusahaan melakukan intimidasi dengan menekan pekerja untuk melakukan pengunduran diri. Pihak perusahaan memaksa pekerja dengan memberikan ancaman surat peringatan I, II, dan III dalam penyelesaian sengketa secara bipartite di dalam perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya sudah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap hak normatif pekerja yang mendapat perlakuan sewenang-wenang oleh perusahaan, selayaknya berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

B. Metode Penelitian

Untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, maka jenis metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah penelitian normatif, yaitu penelitian terhadap bahan pustaka yang merupakan data dasar yang dalam ilmu pengetahuan digolongkan sebagai data sekunder yang bertumpu kepada alat pengumpulan data berupa studi kepustakaan atau studi

dokumen.¹

Penelitian hukum normatif berfungsi untuk memberi argumentasi yuridis ketika terjadi kekosongan dan kekaburan dan konflik norma. Penelitian hukum non aktif berperan untuk mempertahankan aspek kritis dari keilmuan hukumnya sebagai ilmu normatif. Oleh karena itu landasan teoritis yang digunakan terdapat dalam tataran teori normatif, sementara penelitian hukum empiris menggunakan landasan teori empiris atau teori dalam sosiologi hukum.²

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja atau yang lazimnya dikenal dengan istilah PHK menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Berdasarkan pengertian PHK tersebut, diketahui bahwa PHK dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha sehingga tidak ada lagi hak dan kewajiban dari kedua belah pihak setelah hubungan kerja tersebut berakhir. Oleh karena itu, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi dalam suatu hubungan kerja terutama oleh pekerja/buruh, karena PHK bagi pihak pekerja/buruh dapat memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab:

- Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian;
- Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, di samping

¹ Soejiono Soekanto dan Sri Mainudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 24.

² Pasek Diantlia, I Made, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Dalam Justifikasi Teori Hukum*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2016), hlm. 12.

biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotocopy surat-surat lain);

- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Sehubungan dengan akibat yang akan ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi buruh dan keluarganya, Prof. Imam Soepomo menulis, dikatakan bahwa:³

“Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya”.

Berdasarkan akibat yang ditimbulkan dari PHK tersebut, maka PHK sebisa mungkin harus dihindari. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 151 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa:

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

PHK oleh pihak perusahaan sering menimbulkan perselisihan dengan pekerja, terutama menyangkut hak normatif pekerja yang di phk secara sewenang-wenang. Penyelesaian perselisihan secara bipartite, mediasi, arbitrase dan sering mengecewakan bagi pekerja yang telah kehilangan nafkah hidup beserta keluarganya. Hal inilah yang menyebabkan pekerja menggunakan jalur aksi adu kekuatan melalui pemogokan atau unjuk rasa terhadap perusahaan. Pengusaha menggunakan kekuatan sosial ekonominya dengan merumahkan pekerja sampai

melakukan penutupan perusahaan. Penyelesaian yang seharusnya secara hukum ketenagakerjaan melalui UUK dan UUPPHI tidak berjalan secara efektif.

Penyelesaian sengketa dapat melalui putusan pengadilan atau litigasi atas suatu konflik, di mana para pihak memberikan kepada seseorang pengambil keputusan dua pilihan yang bertentangan. Oleh karena itu litigasi merupakan penyelesaian sengketa di pengadilan, di mana semua pihak yang bersengketa saling berhadapan satu sama lain untuk mempertahankan hak-haknya di muka pengadilan. Hasil akhir dari suatu penyelesaian sengketa melalui litigasi adalah putusan yang menyatakan Win-Lose Solution.

Selain jalur litigasi terdapat penyelesaian sengketa di luar pengadilan atau non litigasi. Dalam penyelesaian sengketa melalui non-litigasi, kita telah mengenal adanya penyelesaian sengketa alternatif atau Alternative Dispute Resolution (ADR), yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka (10) Undang-Undang No 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan ADR, yang berbunyi sebagai berikut:

“Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian sengketa diluar pengadilan dengan cara konsultasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli”.

2. Bentuk Penyelesaian Sengketa

Berdasarkan hal tersebut penyelesaian sengketa non-litigasi diuraikan sebagai berikut :

a. Konsultasi

Tidak ada suatu rumusan atau penjelasan yang diberikan dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 mengenai makna maupun arti dari konsultasi. Jika melihat pada Black's law dictionary dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan konsultasi adalah “Act of consulting or conferring e.g. patient with doctor, client with lawyer, deliberation of persons on some subject”.

Dari rumusan yang diberikan tersebut dapat dilihat bahwa, pada prinsipnya konsultasi merupakan suatu tindakan yang bersifat “personal” antara suatu pihak tertentu, yang disebut “klien dengan

³ Zainal Asikin, et.al. “Dasar-Dasar Hukum Perburuhan” (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 175, mengutip Imam Soepomo. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja* (Djambatan, 1983), h. 115-116.

pihak lain yang merupakan pihak "konsultan", yang memberikan pendapatnya klien tersebut untuk memenuhi keperluan kliennya tersebut. Tidak ada suatu rumusan yang menyatakan sifat "keterikatan" atau "kewajiban" untuk memenuhi dan mengikuti pendapat yang disampaikan oleh pihak konsultan.

Ini berarti klien adalah bebas untuk menentukan sendiri keputusan yang akan diambil untuk kepentingannya sendiri, walau demikian tidak menutup kemungkinan klien akan dapat mempergunakan pendapat yang disampaikan oleh pihak konsultan tersebut. Berarti dalam konsultasi sebagai suatu bentuk pranata alternatif penyelesaian sengketa, peran dari konsultan dalam menyelesaikan perselisihan atau sengketa yang ada tidaklah dominan sama sekali, konsultan hanyalah memberikan pendapat (hukum), sebagaimana diminta kliennya, yang untuk selanjutnya keputusan mengenai sengketa tersebut akan diambil sendiri oleh para pihak meskipun ada kalanya pihak konsultan juga diberikan kesempatan untuk merumuskan bentuk-bentuk penyelesaian sengketa yang dikehendaki oleh para pihak yang bersengketa tersebut.

b. Mediasi

Mediasi adalah salah satu alternatif dalam menyelesaikan sengketa, mediasi adalah suatu proses negosiasi untuk memecahkan masalah melalui pihak luar yang tidak memihak dan netral yang akan bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu menemukan solusi dalam menyelesaikan sengketa tersebut secara memuaskan bagi kedua belah pihak. Pihak ketiga yang membantu penyelesaian sengketa disebut dengan mediator. Pihak mediator tidak mempunyai kewenangan untuk memberi putusan terhadap sengketa tersebut, melainkan hanya berfungsi untuk membantu dan menemukan solusi terhadap para pihak yang bersengketa tersebut. Pengalaman, kemampuan, dan integritas dari pihak mediator tersebut diharapkan dapat mengefektifkan proses negosiasi diantara pihak yang bersengketa.

Mediasi dapat juga diartikan sebagai suatu upaya penyelesaian sengketa dengan melibatkan

pihak ketiga yang netral, yang tidak memiliki kewenangan mengambil keputusan, yang membantu pihak-pihak yang bersengketa mencapai solusi yang diterima oleh kedua belah pihak. Tetapi sebenarnya mediasi sulit didefinisikan karena pengertian tersebut sering digunakan oleh para pemakainya dengan tujuan yang berbeda-beda sesuai dengan kepentingan mereka masing-masing. Misalnya di beberapa negara karena pemerintahnya menyediakan dana untuk lembaga mediasi bagi penyelesaian sengketa komersial, banyak lembaga lain menyebut dirinya sebagai lembaga mediasi.

Menurut Kovach, sebagaimana dikutip oleh Suyud Margono mediasi yaitu:

"facilitated negotiation. It process by which a neutral third party, the mediator, assist disputing parties in reaching a mutually satisfaction solution".

Mediasi sebagai suatu proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan para pihak dalam penyelesaian sengketa. Keterlibatan mediator memerlukan keahlian pada bidang yang dikuasainya sebagai penengah dan diterima oleh para pihak yang bersengketa di dalam perundingan. Mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian perselisihan. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai penengah/wasit, mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama perundingan berlangsung.

c. Konsiliasi

Pengertian mengenai konsiliasi tidak diatur secara eksplisit dalam UU 30/1999 tentang Arbitrase. Penyebutan konsiliasi sebagai salah satu lembaga penyelesaian sengketa dapat ditemukan dalam ketentuan Pasal 1 angka (10) dan alinea ke-9 (sembilan) dalam penjelasan umum disebutkan konsiliasi merupakan lanjutan dari mediasi.

Mediator berubah fungsi menjadi konsiliator, dalam hal ini konsiliator menjalankan fungsi yang lebih aktif dalam mencari bentuk-bentuk penyelesaian sengketa dan menawarkannya kepada para pihak apabila para pihak dapat menyetujui, solusi yang dibuat konsiliator akan menjadi resolution. Kesepakatan yang terjadi akan bersifat final dan mengikat para pihak. Apabila pihak yang bersengketa tidak mampu merumuskan suatu kesepakatan

dan pihak ketiga mengajukan usulan jalan keluar dari sengketa. Konsiliasi memiliki kesamaan dengan mediasi. Kedua cara ini melibatkan pihak ketiga untuk menyelesaikan sengketa secara damai.

d. Penilaian Ahli

Pengertian alternatif penyelesaian sengketa daam Pasal 1 angka (10) UU 30/1999 tentang Arbitrase menyebutkan bahwa penilaian ahli merupakan salah satu cara menyelesaikan sengketa diluar pengadilan. Penilaian ahli merupakan cara penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan meminta pendapat atau penilaian ahli terhadap perselisihan yang sering terjadi.

3. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam PHK sebagaimana diatur dalam UUPPHI yakni diluar pengadilan melalui mediator atau konsiliator, sedangkan melalui jalur pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial selanjutnya disingkat PHI.

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja mengedepankan musyawarah untuk mufakat (melalui win-win solution) agar dengan demikian, proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya, konsep penyelesaiannya adalah sebagai berikut :⁴

a. Penyelesaian Perselisihan Bipartite.

Setiap perselisihan hubungan industrial harus terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja dalam waktu tiga puluh hari (30) kerja dihitung sejak tanggal dimulainya perundingan. Dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal sehingga salah satu pihak atau kedua belah pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartite telah

dilakukan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu tujuh hari, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui mediator. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang isinya terdiri dari :nama lengkap dan alamat lengkap para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah dan alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan serta tanggal dan tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Salah satu ketentuan yang dipertahankan UUK dari undang-undang yang berlaku sebelumnya adalah penyelesaian perselisihan melalui upaya bipartite. Penyelesaian bipartite merupakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial (perselisihan hak, kepentingan,PHK, dan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan) yang dilakukan secara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja. Istilah bipartite memang tidak disebutkan , namun kata-kata antara pengusaha dengan pekerja/buruh bisa diartikan dua pihak.⁵

b. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Konsiliasi.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsiliasi pertama. Jika tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak dan disaksikan

⁴ Lulu Husni. *Op.Cit.* hlm 124-129

⁵ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial menurut UU.2 Tahun 2004*, (Jakarta: Dss Publishing, 2007), hlm 38

oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis yang harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama. Para pihak wajib memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis. Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya/jawaban dianggap menolak anjuran tertulis. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Konsiliator wajib menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara.

c. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih. Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan atas perselisihan dilaksanakan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan atas kesepakatan para pihak arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja. Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani

oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diahukan ke pengadilan hubungan industrial.

d. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Mediasi.

Penyelesaian perselisihan phk melalui mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Mediator merupakan pihak ke ketiga sebagai pihak penengah yang harus bersifat netral dalam menyelesaikan perselisihan. Mediator sebagai seorang pegawai negeri sipil tentu mempunyai atasan dan bawahan, tidak menutup kemungkinan adanya intervensi dari atasan. UUPPHI yang mengatur tentang mediator kelihatannya kabur, diskriminatif, karena tidak ada ketentuan yang membolehkan mediator lain selain dari PNS di bidang ketenagakerjaan.⁶

Penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi dilakukan oleh mediator dengan mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan sidang mediasi. Apabila tercapai kesepakatan melalui sidang mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti

⁶ Yetniwati, Hartatti dan Meriyarni, “Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi”, Jurnal Dinamika Hukum, Vol 14 (2 Mei 2014), hlm 252

pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui-yang kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak pelimpahan perkara.

e. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial diawali dengan mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak dilampiri maka hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Terhadap isi gugatan ada kewajiban hakim untuk memeriksa melalui proses dismissal. Pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial dilakukan dengan acara biasa atau acara cepat. Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat-lambatnya lima puluh hari kerja sejak sidang pertama dalam sidang terbuka untuk umum. Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya tiga puluh kerja.

Keputusan pengadilan selalu menimbulkan rasa tidak puas atau menyakitkan bagi pihak yang merasa dikalahkan dan tinggal menghitung beban langsung dan tidak langsung bagi pihak yang merasa dimenangkan. Kedua belah pihak yang merasa dimenangkan dan merasa dikalahkan selalu menyimpan luka bagi perkembangan hubungan industrial di masa depan. Oleh sebab itu pengusaha, pekerja dan serikat pekerja harus

dengan sungguh-sungguh, tulus, dan berjiwa besar secara bipartite dan kekeluargaan menyelesaikan masalah hubungan industrial.⁷

4. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam teori Hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja yaitu:⁸

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya.⁹ Pemutusan hubungan kerja demi hukum ini dapat terjadi karena:

- 1) Berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.
- 2) Pekerja atau buruh meninggal
- 3) Pekerja/buruh pensiun.¹⁰

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh

Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak diperbolehkan untuk memutuskan perjanjian dengan persetujuan pihak lainnya. Demikian pula dengan hubungan kerja, pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikehendakinya; bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.¹¹

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha disebabkan oleh beberapa hal yaitu:

Menurut Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa pekerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya

⁷ Payaman J Simanjuntak, “Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penyelesaian Perselisihan”, Jurnal, Informasi hukum, Vol.XVII,(November 2015),hlm.43

⁸ *Ibid.*, h. 175.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), h. 192.

¹¹ Zainal Asikin, et.al. *Op.Cit.* h. 177.

penghasilan. Bagi perusahaan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepas pekerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara yang dibutuhkan perusahaan.¹²

Dengan demikian, terjadinya pemutusan hubungan kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi tenaga kerja, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan. Oleh karena itu, masing-masing pihak baik pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. upaya yang dilakukan dapat berupa kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.

Apabila upaya tersebut tidak dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan bipartit tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya.

Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak diperlukan dalam

hal pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya, pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha dan berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali, pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan, serta pekerja/buruh meninggal dunia.

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau 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 suatu perusahaan.

Berdasarkan pengertian perselisihan hubungan industrial tersebut, maka diketahui bahwa terdapat 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu sebagai berikut:

1) Perselisihan hak

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan 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

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

¹² F.X. Djulmialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 44.

- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- 4) Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat-pekerjaan.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan merupakan penyimpangan dari prinsip hubungan industrial yang harmonis antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.
- b. Hubungan industrial berdasarkan peraturan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan kesepakatan kerja secara bipartite berpedoman kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hubungan industrial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dilaksanakan dan dilandasi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam hubungan industrial diperlukan ikut campur pemerintah untuk memberi perlindungan kepada pihak pekerja yang lemah dalam kedudukan sosial ekonomi.
- d. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hubungan industrial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dilaksanakan dan dilandasi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia.

Buku

- Asikin, Z. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie, Z. (1997). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Damanik, S. (2007). *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Dss Publishing.
- Djulfialdji, F. (2010). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Pasek Diantlia, I. M. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media.
- Rukiyah.L, & Syahrizal, D. (2013). *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*. Jakarta: Niaga Swadaya.
- Soekanto, S., & Mainudji, S. (2004). *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soepomo, I. (1983). *Pengantar Hukiim Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial