

## UPAYA MANAJEMEN DALAM MENCEGAH DAN MENGATASI TERJADINYA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh : Nyayu Siti Rachmaliya\*

### ABSTRACT

*The termination of employment for labor means the loss of a livelihood which means the beginning of the unemployment period with all its consequences, so as to ensure the certainty and security of the workforce there should be no termination of employment. However, in fact proves that termination of employment can not be prevented entirely the following article will explain about layoffs and its settlement according to the laws and regulations applicable in Indonesia method This writing uses descriptive method by describing the problem of working relationship and the settlement of the problem in layoffs Power Work has a very important role and position as the agent and the purpose of development. Law no. 13 of 2003 on Manpower is made to ensure the maintenance of laborers / workers' rights in an employment relationship, so there is no cruelty from the stronger to the weaker. Although barakaai protection of labor has not been maximally can be done by the government but we appreciate the existence of legal rules that can protect the interests of the workers. We hope that in the future the legislation will be made more perfect so that the welfare and protection of the workers can be more fulfilled*

**Keyword: Industrial Relations, Termination of employment**

### PENDAHULUAN

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari yang lebih kuat kepada yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.

Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Pakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada orang lain ataupun bekerja pada perusahaan. Oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan majikannya atau antara pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.

Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam UUNo. 13 tahun 2003. Berdasarkan ketentuan pasal 2 UU No. 13 tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan

berlandaskan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual Salah satu permasalahan yang sering

muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya tulisan berikut ini akan memaparkan tentang PHK dan penyelesaiannya menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

### Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah suatu sistem atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, unsur Karyawan

\* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

dan Pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia, (pasal 1 ayat 22 UU Ketenagakerjaan). Pelaksanaan Hubungan Industrial tersebut diatur dalam bentuk ketentuan, baik ketentuan Normatif maupun ketentuan perundangan yang berlaku. Ketentuan Normatif adalah segala ketentuan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya Hubungan Industrial yang telah disepakati oleh Karyawan dan Pengusaha. Ketentuan Normatif tersebut tidak boleh kurang dari standar minimal yang diatur dalam ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku, misalnya; ketentuan perihal upah minimal propinsi (UMP), tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan lain-lain. Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu suatu kondisi dimana terdapatnya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan kepentingan antara Pengusaha dengan Karyawan karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") atau perjanjian kerjasama

Penanganan Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di Perusahaan memerlukan penanganan yang tepat dan hati-hati. Langkah utama yang wajib dilakukan dalam penanganan timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial adalah melakukan klarifikasi permasalahan guna mengetahui duduk perkara yang sebenarnya untuk meminimalkan resiko Ketenagakerjaan yang berlarut-larut yang merugikan baik Perusahaan maupun Karyawan yang bersangkutan. Hal yang perlu diperhatikan oleh Perusahaan sebelum memutuskan untuk melakukan tindakan penyelesaian adalah dengan melakukan klarifikasi terhadap alasan dan faktor penyebab terjadinya Perselisihan. Langkah klarifikasi ini sangat penting dilakukan untuk menghindari dampak Penyelesaian yang dapat merugikan perusahaan baik kerugian secara finansial (*financial risk*) maupun kerugian atas nama baik perusahaan (*name risk*). Langkah tersebut di atas sangat perlu diperhatikan terutama terhadap perselisihan Hubungan Industrial yang berakhir dengan langkah PHK oleh perusahaan. Dalam ketentuan pasal 153 UU Ketenagakerjaan, juga diatur bahwa setiap terjadinya perselisihan Hubungan Industrial yang disebabkan oleh jenis atau kondisi tertentu, Perusahaan dilarang melakukan tindakan PHK. Jenis perselisihan yang disebabkan oleh kondisi tertentu yang dimaksud dalam peraturan tersebut adalah:

1. Karyawan berhalangan masuk dikarenakan sakit yang berkepanjangan akan tetapi tidak lebih dari 12 bulan;
2. Karyawan berhalangan masuk karena menjalankan kewajiban terhadap Negara sesuai ketentuan yang berlaku;
3. Karyawan menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh Agama;
4. Karyawan menikah;
5. Karyawan (wanita) hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
6. Karyawan mendirikan atau melakukan kegiatan Serikat Pekerja atau sejenis dalam jam kerja sesuai yang diatur dalam Kesepakatan Pengusaha dan Serikat Pekerja;
7. Karyawan mengadukan Pengusaha kepada yang berwajib karena tindakan Pidana yang dilakukan Pengusaha;
8. Karena perbedaan paham agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik dan karena status perkawinan;
9. Karyawan menderita sakit yang disebabkan oleh kecelakaan kerja dan waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan oleh Dokter;

Apabila Pengusaha tetap melakukan PHK berdasarkan kondisi tersebut di atas, maka PHK akan batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan Karyawan tersebut dengan posisi semula. Dikecualikan dari ketentuan tersebut di atas, Perusahaan dapat melakukan upaya PHK terhadap karyawan atas kondisi dan atau perselisihan yang timbul akibat dari pelanggaran sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan yang berlaku. Beberapa penyebab perselisihan yang dapat dilakukan upaya PHK oleh Perusahaan adalah sebagai berikut

1. Karyawan terbukti telah melakukan pelanggaran berat, seperti yang diatur dalam pasal 158 UU Ketenagakerjaan juncto pasal 25 Peraturan Perusahaan;
2. Karyawan ditahan oleh Pihak yang berwajib dikarenakan bukan atas laporan Pengusaha, (pasal 160 ayat 3 UU Ketenagakerjaan);
3. Karyawan telah melakukan pelanggaran atas kesepakatan kerja, Peraturan perusahaan dan peraturan internal lainnya yang telah disepakati, Perusahaan telah memberikan Surat Peringatan sebanyak 3 kali secara berturut-turut (pasal 161 ayat 2 UU Ketenagakerjaan);

4. Perusahaan dalam keadaan bangkrut yang dibuktikan dengan laporan keuangan dalam hal mana Perusahaan telah mengalami kerugian secara berturut-turut selama 2 tahun ( pasal 164 ayat 1 UU Ketenagakerjaan);
5. Perusahaan dalam keadaan Pailit (pasal 165 UU Ketenagakerjaan);
6. Karyawan telah memasuki usia pensiun sesuai Peraturan Perusahaan yang berlaku (pasal 167 ayat 1 UU Ketenagakerjaan);
7. Berakhirnya masa kerja untuk Karyawan dengan Kontrak Kerja Waktu Tertentu yang sesuai dengan UU ketenagakerjaan yang berlaku, (pasal 61 ayat 1a juncto 154b UU Ketenagakerjaan);
8. Karyawan Mangkir atau Karyawan tidak masuk bekerja tanpa ijin minimal selama 5 hari berturut-turut dimana Perusahaan telah melakukan pemanggilan tertulis secara patut banyak 3 kali dan Karyawan tidak dapat memberikan alasan yang dapat diterima Perusahaan (pasal 168 ayat 1 UU Ketenagakerjaan).

Sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan yang berlaku, perusahaan harus mengupayakan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dengan jalan musyawarah dan berupaya untuk tidak melakukan tindakan PHK. Dalam melakukan langkah PHK, perusahaan harus memperhatikan ketentuan ketentuan dan prosedur tentang PHK yang benar sesuai ketentuan, agar proses dan langkah yang dilakukan tidak menjadi batal demi hukum. Adapun dalam pelaksanaannya, penanganan atau langkah PHK sesuai ketentuan yang berlaku dapat dilakukan dengan 2 tahap yaitu;

1. Sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan, PHK yang dapat dilakukan langsung secara sepihak tanpa memerlukan penetapan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah/Pusat (P4D/P) (PHK “serta merta”), atau Lembaga PPHI, sebagai berikut :
2. Karyawan yang melakukan pelanggaran masih dalam masa percobaan maksimal 3 bulan (pasal 154a)
3. Atas permintaan Karyawan sendiri yang dibuktikan dengan surat permohonan pengunduran diri atau dikualifikasikan mengundurkan diri (pasal 154b)
4. Karyawan Mangkir (pasal 168 ayat 1)
5. Karyawan ditahan oleh aparat Kepolisian bukan dikarenakan oleh laporan Pengusaha minimal

selama 6 bulan atau Karyawan telah diputus bersalah oleh Pengadilan sebelum jangka waktu yang ditentukan tersebut (pasal 160 ayat 3)

Dalam hal ternyata Karyawan terbukti tidak bersalah berdasarkan putusan Pengadilan, maka Perusahaan wajib mempekerjakan Karyawan kembali kepada posisi semula.

- a. Karyawan mencapai usia pensiun seperti yang diatur oleh Peraturan Perusahaan atau ketentuan perundangan yang berlaku (pasal 154c. Karyawan meninggal dunia (pasal 154d)
- b. Karyawan terbukti telah melakukan Pelanggaran berat seperti yang di atur dalam pasal 158 UU Ketenagakerjaan juncto pasal 25 Peraturan Perusahaan yang berlaku.

Dalam hal Karyawan tidak dapat menerima tindakan PHK oleh Perusahaan karena terbukti melakukan pelanggaran berat, maka Karyawan dapat mengajukan gugatan ke Lembaga PPHI (pasal 159 UU Ketenagakerjaan) (apabila lembaga PPHI sudah terbentuk). PHK yang wajib dimintakan penetapan dari P4D/P atau Lembaga PPHI, adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan telah melakukan pelanggaran atas kesepakatan kerja, Peraturan perusahaan dan peraturan internal lainnya yang telah disepakati dan Perusahaan telah memberikan Surat Peringatan sebanyak 3 kali secara berturut-turut (pasal 161 ayat 2)
- b. Perusahaan dalam keadaan bangkrut yang dibuktikan dengan laporan keuangan dalam hal mana Perusahaan telah mengalami kerugian secara berturut-turut selama 2 tahun ( pasal 164 ayat 1)
- c. Perusahaan dalam keadaan Pailit sebagaimana telah diputuskan oleh Pengadilan yang berwenang (pasal 165).

### **Hubungan Kerja**

Sebelum membicarakan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) ada baiknya dibicarakan terlebih dahulu tentang hubungan kerja, karena bagaimanapun juga PHK bisa timbul karena adanya hubungan kerja yang terjadi sebelumnya. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dari defenisi tersebut dapat dipahami bahwa hubungan kerja dapat terjadi akibat adanya perjanjian kerja baik perjanjian itu dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Menurut pasal 1 point 14 UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sahnya perjanjian harus memenuhi syarat yang diatur secara khusus dalam UU Ketenagakerjaan, pada Pasal 52 ayat (1) UUK menyebutkan 4 dasar perjanjian kerja, yaitu:

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan ;
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Dengan adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja berhak atas upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, sedangkan majikan/pengusaha berhak atas jasa/barang dari pekerjaan si pekerja tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang. Melainkan ada hal-hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak. Berikut ini akan diuraikan tentang PHK dan penyelesaiannya.

### **Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi. Dalam pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari,

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.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan.

UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memPHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini sebagaimana di atur dalam pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan sebagai berikut: (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :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 narkotika, 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; atau (j.) melakukan perbuatan lainnya di

lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam pasal 158 ayat (2) juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 pembuktian berikut ini:

- 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 2 (dua) orang saksi.

Pasal 158 ini telah dianulir oleh putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena Dengan adanya ketentuan tersebut, telah terjadi pergeseran penilaian bersalah tidaknya pekerja, khususnya yang menyangkut perbuatan Pidana (kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja pada dasarnya adalah menyangkut perbuatan tindak pidana) adalah merupakan kewenangan pengadilan, tetapi apabila memenuhi salah satu alat bukti diatas, pengusaha dapat mengadakan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui ijin Panitia Daerah/Pusat atau penetapan. Sehingga pengusaha dalam hal ini telah menjalankan kewenangan pengadilan. Jadi perlu ditambahkan disini, bahwa PHK oleh pengusaha terhadap pekerja karena melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada pasal 158 tsb hanya boleh dilakukan setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari pengadilan bahwa sipekerja tersebut telah melakukan kesalahan berat. Hal ini karena pasal 158 yang mengatur tentang kesalahan berat sudah tidak digunakan lagi sebagai acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan Surat Edaran Menakertrans No. 13/Men/SJ-HK/I/2005 tanggal 07 Januari 2005.

Berdasarkan putusan MK tersebut maka apabila buruh ditahan oleh pihak yang berwajib serta buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 53 UU No. 13 Tahun 2003 juga menetapkan bahwa seorang pengusaha/perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap karyawannya/pekerjanya hanya dengan alasan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter

- b. Selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- c. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku
- d. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- e. Pekerja/buruh menikah;
- f. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- g. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. 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;
- i. Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- j. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- k. 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.

## METODE

Penulisan ini menggunakan metode deskriptif dengan menggambarkan permasalahan tentang hubungan kerja dan penyelesaian dalam masalah dalam PHK

## Perselisihan PHK dan Penyelesaiannya

Perselisihan PHK termasuk kategori perselisihan hubungan industrial, Menurut Pasal 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat

mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Adapun objek sengketa dari perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah mengenai sah atau tidak sahnya PHK dan besaran kompensasi yang timbul jika PHK tersebut terjadi.

Adapun mekanisme penyelesaian sengketa PHK adalah melalui jenjang penyelesaian sebagai berikut:

#### 1. **Perundingan Bipartit**

Perundingan Bipartit adalah forum perundingan dua kaki antar pengusaha dan pekerja atau serikatpe kerja. Kedua belah pihak diharapkan dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah mereka, sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan. Dalam perundingan ini, harus dibuat risalah yang ditandatangani para Pihak. isi risalah diatur dalam Pasal 6 Ayat 2 UU PPHI.

Apabila tercapai kesepakatan maka Para pihak membuat Perjanjian Bersama yang mereka tandatangani. Kemudian Perjanjian Bersama ini didaftarkan pada PHI wilayah oleh para pihak ditempat Perjanjian Bersama dilakukan. Perikunya menddaftarkan perjanjian bersama, ialah untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak ingkar. Bila hal ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Apabila gagal dicapai kesepakatan, maka pekerja dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian yang panjang melalui Perundingan Tripartit.

#### 2. **Perundingan Tripartit**

Perundingan tripartit maksudnya adalah perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan industrial diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

##### a. **Mediasi**

Forum Mediasi difasilitasi oleh institusi ketenagakerjaan. Dinas tenagakerja kemudian menunjuk mediator. Mediator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuta perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran.

##### b. **Konsiliasi**

Forum Konsiliasi dipimpin oleh konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

##### c. **Arbitrase**

Lain dengan produk Mediasi dan Konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Satu-satunya langkah bagi pihak yang menolak putusan tersebut ialah permohonan Pembatalan ke Mahkamah Agung.

#### 3. **Pengadilan Hubungan Industrial**

Pihak yang menolak anjuran mediator/konsiliator, dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pengadilan ini untuk pertamakalinya didirikan di tiap ibukota provinsi. Nantinya, PHI juga akan didirikan di tiap kabupaten/kota. Tugas pengadilan ini antara lain mengadili perkara perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar. Selain mengadili Perselisihan PHK, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mengadili jenis perselisihan lainnya:

- a. Perselisihan yang timbul akibat adanya perselisihan hak
- b. perselisihan kepentingan; dan
- c. perselisihan antar serikat pekerja.

#### **Kasasi (Mahkamah Agung)**

Pihak yang menolak Putusan PHI soal Perselisihan PHK dapat langsung mengajukan kasasi (tidak melalui banding) atas perkara tersebut ke Mahkamah Agung, untuk diputus

#### **Kompensasi PHK**

Apabila PHK tidak dapat dicegah atau dihindari, maka pekerja yang di PHK oleh majikan sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya PHK akan mendapatkan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian. Kesemuanya itu dimaksudkan berfungsi sebagai jaminan pendapatan.[6]

Berdasarkan pasal 156 ayat (2) dan ayat(3), maka besaran kompensasi bagi pekerja yang di PHK didasarkan atas perhitungan sebagai berikut:

Pasal 156

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Adapun Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi :

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat;
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

### Penutup

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat untuk menjamin terpeliharanya hak-hak buruh/pekerja dalam sebuah hubungan kerja, sehingga tidak terjadi penzaliman dari yang lebih kuat kepada yang lebih lemah. Kendati barangkalai perlindungan terhadap tenaga kerja belum maksimal bisa dilakukan oleh pemerintah namun kita mengapresiasi adanya aturan-aturan hukum yang bisa melindungi kepentingan para pekerja. Kita berharap kedepannya peraturan perundang-undangan yang dibuat semakin sempurna sehingga kesejahteraan dan perlindungan kepada para pekerja/buruh lebih dapat terpenuhi

## DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Keputusan Mahkamah Konstitusi RI, Perkara Nomor 012/PUU-1/2003.
- Muzni Tambusai, Pelaksanaan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2005.
- Yuhari Robingu, Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja, [ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303](http://ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303).
- Umar Kasim, Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum Vol. 2 Tahun VI, 2004.
- Asri Wijayanti, Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat, <http://boyyendratamin.blogspot.com/2012/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html>,
- Asri Wijayanti, Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat, <http://boyyendratamin.blogspot.com/2012/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html>,
- Yuhari Robingu, Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja,