

ANALISIS YURIDIS TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL KARENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN (STUDI PUTUSAN NOMOR 95 K/Pdt.Sus-PHI/2024)

Joy Timothy¹, Rr. Ani Wijayati², Mawar Sitohang³

¹ Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

² Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

³ Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

Abstract: *Abstracts In employment relations, disputes often arise between workers and employers. One of the main problems in resolving employment termination disputes is termination of employment without giving workers their rights. This thesis discusses this problem from the perspective of the Employment Law and the Job Creation Law in order to look at the legal norms for resolving employment relationship disputes, and how to resolve the termination of employment relations for workers in Decision Number 44/Pdt.Sus PHI/2023/PN.Jkt.Pst. jo. Cassation Decision Number 95 K/Pdt.Sus-PHI/2024. This research is normative legal research with a statutory approach and a case approach using secondary data, namely in the form of literature related to legal issues and problems regarding the resolution of industrial relations disputes due to termination of employment relations and also using primary legal materials, namely regulations, laws related to this issue and Court Decisions. From the results of this research, it can be concluded that clear regulations and consistent law enforcement provide legal certainty for workers and employers to ensure that trust in the employment law system is maintained. Judges' decisions must also consider rights and ensure that wages are not paid to workers. To achieve the goal of legal protection, the government must be careful in making decisions and resolving disputes based on applicable laws and regulations.*

Keywords: *Termination of Employment Relations, Industrial Relations Disputes, Industrial Relations Court*

How to Site: Joy Timothy, Rr. Ani Wijayati, Mawar Sitohang (2024). Analisis Yuridis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Karena Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan. Jurnal hukum *to-ra*, 10 (Special Issue), pp 170-187. DOI.10.55809

Introduction

Hubungan Industrial adalah Hubungan yang berkaitan dengan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja atau karyawan. Perbedaan diantara pekerja dan pengusaha akan menimbulkan perselisihan antara kedua belah pihak dan menimbulkan perbedaan pendapat yang dikenal dengan perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam ketentuan Pasal 2 menyebutkan bahwa ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

Hubungan Industrial merupakan keterkaitan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan kedua belah pihak. Hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dan pekerja menjadi dasar keberhasilan operasional dan keberlanjutan ekonomi suatu negara. Dalam dinamika hubungan kerja, terkadang terjadi perselisihan yang berkembang menjadi konflik yang kompleks. Salah satu sumber utama konflik dalam hubungan industrial adalah pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah keputusan yang sulit dan seringkali menyulitkan bagi kedua belah pihak. Bagi perusahaan, PHK mungkin diperlukan untuk perbaikan organisasi perusahaan, penyesuaian strategi bisnis, atau peningkatan efisiensi. Namun bagi pekerja yang terkena dampaknya, PHK dapat berdampak secara finansial, emosional, dan sosial.

Cara-cara untuk melakukan PHK menjadi aspek yang sangat penting, agar PHK yang dilakukan diterima oleh Pekerja dan tidak terjadi perselisihan kedua belah pihak. Hal ini disebabkan karena dalam praktiknya, pengusaha atau majikan kadangkala terdorong karena kepentingan perusahaan terpaksa melakukan pemberhentian atau penghematan. Bagaimanapun juga pemilik perusahaan bertanggung jawab atas jalannya perusahaan yang baik dan efektif, sehingga perusahaan ingin mempertahankan kekuasaan dan kebebasannya untuk mengambil keputusan bagi jalannya perusahaan. Adanya pemutusan hubungan kerja atau PHK membuat rugi kedua belah pihak, karena bukan hanya pekerja yang dirugikan karena melakukan pemutusan hubungan kerja, tetapi perusahaan juga tidak sadar sudah melepas tenaga yang sudah dilatih dan mengetahui seluk beluk perusahaan dan sudah mengetahui tata kerja dari perusahaan itu, namun memang pemutusan hubungan kerja perlu dilakukan untuk menyelamatkan perusahaan. PHK dilakukan untuk mengurangi kerugian perusahaan yang lebih besar, banyak para buruh atau pekerja yang melakukan aksi unjuk rasa untuk menyampaikan kekecewaannya kepada perusahaan maupun pemerintah karena adanya PHK secara tiba tiba.

Dalam suatu hubungan kerja ada 2 (dua) macam perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, yaitu Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perbedaan antara PKWT dan PKWTT, dalam hubungan kerja PPKWTT, hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dibatasi oleh jangka waktu yang telah dibuat dalam perjanjian kerja oleh karena itu disebut sebagai perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan ikatan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha secara PKWTT tidak dibatasi oleh jangka waktu ataupun kapan pekerjaan itu selesai. PKWT yang dibatasi oleh jangka waktu tertentu biasanya disebut sebagai Pekerja yang bersifat kontrak atau pekerja tidak tetap karena sifatnya sementara, sedangkan PKWTT yaitu Perjanjian kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu biasanya disebut sebagai pekerja dengan perjanjian yang bersifat tetap, karena pekerjaan sebagai PKWTT diberikan kepada pekerja yang bekerja sebagai status pekerja tetap.

Perselisihan hubungan industrial sebagai konflik atau perbedaan pendapat antara manajemen dan pekerja mengenai ketenagakerjaan. Ini adalah ketidaksepakatan

antara perwakilan majikan dan karyawan yaitu serikat pekerja. Masalah ketidaksepakatan biasanya gaji atau kondisi kerja lainnya. Selama perselisihan industrial, kedua belah pihak berusaha untuk saling menekan untuk menyetujui syarat dan ketentuan mereka. Kerusakan industri memanifestasikan dirinya sebagai pemogokan, dan ketidakdisiplinan di pihak pekerja. Penyebab kerusakan ini adalah masalah organisasi tertentu seperti gaji yang tidak mencukupi, kurangnya tunjangan dan skema bantuan, atau penyebabnya mungkin masalah sosial ekonomi yang lebih luas seperti kemiskinan dan pengangguran dan lain-lain.

Dalam penyelesaian masalah perselisihan di pengadilan hubungan industrial terkadang ditemukan dalam suatu proses pengadilan hakim menolak gugatan penggugat dan juga terdapatnya perbedaan dasar hukum yang digunakan penggugat dalam gugatannya dan dasar hukum yang digunakan hakim dalam putusannya. Perbedaan tersebut umumnya terjadi karena terdapat ketentuan baru dan belum dapat dipahami oleh pihak-pihak yang berperkara.

Sebagai contoh mengenai perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang telah diputus oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Kota Administrasi Jakarta Pusat, antara Yusuf Ramadani sebagai Penggugat, dan PT Indo Berkah Sukses Mulia sebagai Tergugat. Dalam contoh kasus ini, pihak perusahaan telah memberikan skorsing kepada pekerja, tetapi selama masa skorsing tersebut, pihak perusahaan tidak pernah membayar pekerja sesuai dengan gaji atau upah yang seharusnya setiap bulan diberikan kepada pekerja, alasan perusahaan melakukan skorsing, karena pada saat itu pendapatan perusahaan sedang turun drastis karena covid 19, tetapi dikarenakan alasan itu perusahaan tidak memberikan hak-hak yang seharusnya diberikan kepada pekerja.

Dalam contoh tersebut, dapat menunjukkan bahwa perusahaan yang melakukan PHK tidak memberikan tanggung jawab untuk memberikan hak pekerja dan mengeluarkan surat pengunduran diri secara tiba-tiba. Tindakan yang dilakukan oleh perusahaan menunjukkan bahwa, perusahaan ingin melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja. Setelah itu pekerja telah melakukan upaya Bipartit, Tripartit yaitu Mediasi yang dilakukan Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta Selatan.

Discussion

Sub-heading of the discussion

Norma hukum penyelesaian perselisihan hubungan kerja mengacu pada kumpulan peraturan yang diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk menangani konflik pekerja atau buruh dan pengusaha dalam konteks hubungan kerja. Teori kepastian hukum menekankan pentingnya adanya ketentuan yang jelas, pasti, dan dapat diprediksi dalam hukum untuk menciptakan stabilitas dan keadilan dalam suatu sistem hukum.

Salah satu tujuan dibentuknya UU Cipta Kerja adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-

Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan cara memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional.

PHK biasa dilakukan karena pekerja tidak memenuhi kinerja yang diinginkan oleh perusahaan dan tidak memenuhi standar sesuai peraturan perusahaan, PHK juga dilakukan untuk menjaga perusahaan tetap berdiri apabila terjadi masalah dalam perusahaan dan mengharuskan untuk memberhentikan pekerja, PHK yang dilakukan juga harus berdasarkan peraturan perundang-undangan dan memberikan kompensasi bagi pekerja. PHK dapat terjadi dalam badan usaha berbadan hukum ataupun tidak, usaha usaha sosial ataupun usaha usaha lain yang berkaitan dengan memperkerjakan seseorang dengan membayar upah atau imbalan dan hak pekerja.

“Berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat (1) sampai (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

(1) Pengusaha, pekerja buruh 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 ketentuan 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.”

Dalam ketentuan Pasal 152 Ayat (1) sampai (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

(1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

(2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 Ayat (2).

(3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk

memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja di antara ketentuan Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan 1 (satu) Pasal, yakni Pasal 151A sehingga berbunyi sebagai berikut:

“Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 Ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:

- a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. Pekeda/Buruh dan Pengusaha berakhir Hubungan Kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perrrsahaan, atau Pedanjian Kerja Bersama; atau
- d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.”

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dijelaskan mengenai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja dan perhitungan uang pergantian masa kerja.

Berdasarkan PP 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memberikan penjelasan tentang alasan pekerja atau buruh dapat di PHK oleh pengusaha.

1. Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja atau Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/ Buruh”

Maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- 1) uang pesangon sebesar 1 (satu) kali
- 2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali
- 3) uang penggantian hak yang sesuai

b. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan pengambilalihan Perusahaan"

Maka Pekerja buruh Buruh berhak atas:

- 1) uang pesangon sebesar 1 (satu) kali
- 2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali
- 3) uang penggantian hak yang sesuai

c. "Dalam hal terjadi pengambilalihan Perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan Pekerja atau Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja"

Maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- 1) uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali
- 2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali
- 3) uang penggantian hak yang sesuai

d. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian"

Maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- 1) uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali
- 2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali
- 3) uang penggantian hak yang sesuai

e. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian"

Maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- 1) uang pesangon sebesar 1 (satu) kali
- 2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali
- 3) uang penggantian hak yang sesuai

f. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 (dua) tahun"

Maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- 1) uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali
- 2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali
- 3) uang penggantian hak yang sesuai

g. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena Perusahaan mengalami kerugian"

Maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- 1) uang pesangon sebesar 1 (satu) kali
- 2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali
- 3) uang penggantian hak yang sesuai

h. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure)"

Maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- 1) uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali
- 2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali
- 3) uang penggantian hak yang sesuai

i. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan keadaan memaksa (force majeure) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup"

Maka Pekerja atau Buruh berhak atas:

- 1) uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali
- 2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali
- 3) uang penggantian hak yang sesuai

j. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian"

Maka Pekerja atau Buruh berhak atas:

- 1) uang pesangon sebesar 1 (satu) kali
- 2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali
- 3) uang penggantian hak yang sesuai

k. "Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan pailit"

Maka Pekerja atau Buruh berhak atas:

- 1) uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali
- 2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali
- 3) uang penggantian hak yang sesuai

l. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja atau Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g," yaitu

- 1) "menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja atau Buruh"
- 2) "membujuk dan/atau menyuruh Pekerja atau Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan"
- 3) "tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu"
- 4) "tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh"
- 5) "memerintahkan Pekerja atau Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan"
- 6) "memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja atau Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja"

Maka Pekerja atau Buruh berhak atas:

- 1) uang pesangon sebesar 1 (satu) kali

2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali

3) uang penggantian hak yang sesuai

m. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja atau Buruh"

Maka Pekerja atau Buruh berhak atas:

1) uang penggantian hak yang sesuai

2) uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama

n. "Pekerja atau Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, yaitu Pekerja atau Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat"

1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

Maka Pekerja atau Buruh berhak atas:

1) uang penggantian hak yang sesuai

2) uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

o. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis"

Maka Pekerja atau Buruh berhak atas:

1) uang penggantian hak sesuai

2) uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

p. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turu"

Maka Pekerja atau Buruh berhak atas:

- 1) uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali
- 2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali
- 3) uang penggantian hak yang sesuai

q. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama"

Maka Pekerja atau Buruh berhak atas:

- 1) uang penggantian hak sesuai
- 2) uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

r. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada Ayat di atas, tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 Ayat (2)," yaitu :

2) "Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja atau Buruh dan/atau Serikat Pekerja atau Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh."

s. "Dalam hal Pekerja atau Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maka Pengusaha tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut" :

- 1) untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari Upah;
- 2) untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah;
- 3) untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah;
- 4) untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah

t. "Bantuan sebagaimana dimaksud pada Ayat diatas diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama Pekerja atau Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib"

u. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan Pekerja atau Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf l yaitu Pekerja atau Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, yang menyebabkan kerugian Perusahaan"

Maka Pekerja atau Buruh berhak atas:

1) uang penggantian hak yang sesuai

2) uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

v. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja atau Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf l yang tidak menyebabkan kerugian Perusahaan"

Maka Pekerja atau Buruh berhak atas:

1) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan

2) uang penggantian hak yang sesuai.

w. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan Pekerja atau Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan"

Maka Pekerja atau Buruh berhak atas:

1) uang pesangon sebesar 2 (dua) kali

2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali

3) uang penggantian hak sesuai

x. "Pekerja atau Buruh dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengusaha karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan"

Maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- 1) uang pesangon sebesar 2 (dua) kali
- 2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali
- 3) uang penggantian hak yang sesuai

y. "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pension"

Maka Pekerja atau Buruh berhak atas:

- 1) uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali
- 2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali
- 3) uang penggantian hak yang sesuai

z. "Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pekerja atau Buruh meninggal dunia maka kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan:"

- 1) uang pesangon sebesar 2 (dua) kali
- 2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali
- 3) uang penggantian hak yang sesuai

2. Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 61 Ayat (1).

3. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 158 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa "Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat". Namun mengenai ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dihapus oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang sekarang dikenal dengan istilah PHK karena pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak.

Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran PHK yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau pekerja pada dasarnya ialah sebagai berikut :

1. Alasan Ekonomis

Hasil dari produksi yang dapat disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan, merosotnya penghasilan perusahaan tempat kerja pekerja, merosotnya kemampuan perusahaan untuk membayar upah atau gaji kepada pekerja karena keadaan perusahaan yang sedang terpuruk, pelaksanaannya rasionalisme atau penyederhanaan yang artinya ada pengurangan pekerja dalam skala besar dalam perusahaan yang bersangkutan yang harus dilakukan.

2. Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan

Pekerja tidak memiliki kemampuan untuk bekerja dan prestasi yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan, meskipun berbagai usaha dan waktu sudah banyak diberikan oleh perusahaan untuk memberikan pekerja waktu yang sudah cukup untuk belajar, pekerja tidak memiliki sikap yang baik, tidak jujur, tidak mempunyai rasa tanggung jawab, sering tidak masuk tanpa alasan apapuan, dan lain-lain.

a. Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban dalam pekerjaan, dan sebagainya.

b. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang bisa melanjutkan perusahaan, akhirnya hubungan kerja pekerja dengan perusahaan berakhir.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap Pekerja atau Buruh harus didasari oleh alasan yang sah dan benar menurut Hukum. Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenegakerjaan jo. UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dalam ketentuan Pasal 153, yaitu :

1. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja atau buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja atau buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja atau buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja atau buruh menikah;
- e. Pekerja atau buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;

- f. Pekerja atau 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;
 - g. Pekerja atau buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja atau serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja atau 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 atau buruh yang mengadukan 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 atau 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.
2. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Sub-heading of the discussion

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK dan besaran kompensasi PHK. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan PHK dilakukan secara berjenjang, yaitu melalui perundingan Bipartit, tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase), Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Mahkamah Agung (MA).

1. Perundingan Bipartit

Perundingan Bipartit sama dengan negosiasi, yaitu menyelesaikan sengketa oleh para pihak tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerjasama yang harmonis dan kreatif.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberi pengertian perundingan bipartit sebagai perundingan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan adanya perselisihan hubungan industrial antara para pihak. Rumusan ini memperlihatkan bahwa pihak yang berunding dalam forum bipartit adalah pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh, dengan pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan bahwa (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, (2) Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak dimulainya perundingan. (3) Apabila dalam jangka waktu yang telah ditentukan tersebut, salah satu pihak menolak untuk berunding atau tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Jika perundingan secara bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatat perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti telah melakukan penyelesaian secara bipartit. Setelah menerima pencatatan, instansi ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada kedua pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, jika dalam 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, maka instansi ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator

2. Perundingan Tripartit

Penyelesaian Tripartit dapat dilakukan, apabila penyelesaian perselisihan melalui Bipartit antara Pengusaha dengan buruh tidak dapat mencapai kesepakatan para pihak, maka Pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pekerja atau buruh dan Pengusaha, menyediakan fasilitas untuk menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga Mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.

Ada tiga forum penyelesaian hubungan industrial yang dapat dipilih oleh para pihak, yaitu:

a. Mediasi

Forum mediasi difasilitasi oleh institusi ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota. Dinas tenaga kerja kemudian akan menunjuk mediator. Mediator berusaha mendamaikan para pihak. agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuat perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator, bila tidak dicapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran.

Jika anjuran tertulis yang telah dibuat oleh mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Negeri Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat

Mediator harus melaksanakan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga) puluh hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

b. Konsiliasi

Berdasarkan dalam ketentuan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka (14) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berbeda dengan mediasi yang mempunyai kompetensi untuk menangani keempat jenis perselisihan hubungan industrial, maka perselisihan melalui konsiliasi terbatas hanya pada tiga jenis perselisihan, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Prosedur penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan, apabila tahapan proses Bipartit dan Tripartit tidak dapat menemui titik temu. Permohonan pemeriksaan dilakukan dengan mengajukan Gugatan oleh salah satu pihak yang tidak menerima anjuran tivate Windows yang telah dikeluarkan oleh Mediator ataupun Konsiliator, kepada Ketua ro Setfit 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 atau 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, setelah Gugatan melewati proses dismissal maka

Pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial dilakukan dengan acara biasa atau acara cepat.

Berdasarkan dalam ketentuan Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Putusan Pengadilan Hubungan

Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja:

- a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;
- b. bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Pengadilan hubungan industrial ialah pengadilan khusus dalam lingkup peradilan umum yang memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk memeriksa dan memutus suatu perkara perselisihan hubungan industrial. Tugas dan wewenang pengadilan hubungan industrial tercantum dalam ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Sub-heading of the discussion

Kepastian hukum terhadap penyelesaian perselisihan hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, mencerminkan upaya serius pemerintah Indonesia untuk memperkuat kerangka hukum terkait ketenagakerjaan. Dengan adanya kedua undang-undang ini, tercipta suatu landasan hukum yang jelas dan komprehensif mengenai prosedur dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang mungkin timbul antara pekerja dan pengusaha.

Kepastian hukum tidak hanya terkait dengan keberadaan undang-undang yang jelas, tetapi juga dengan implementasi dan penegakan hukum yang konsisten. Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan kerja, penting bagi otoritas yang berwenang untuk memberikan panduan yang jelas dan memberlakukan prosedur dengan adil dan tanpa penyelewengan. Ini akan memastikan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum ketenagakerjaan tetap terjaga.

Menurut pendapat Sudikno Mertokusumo kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Hukum yang tertulis tidak dapat dipisahkan dari kepastian hukum itu sendiri, oleh karena itu peraturan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja harus berdasarkan hukum yang ada. Dalam upaya meningkatkan kepastian hukum, peran lembaga mediator, arbitrator, dan pengadilan juga menjadi sangat penting. Mereka memiliki tanggung jawab untuk menyediakan lingkungan yang mendukung, adil, dan netral bagi pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan, dengan memastikan bahwa proses penyelesaian perselisihan berjalan lancar.

Kepastian Hukum membantu memelihara stabilitas sosial dengan memberikan fondasi yang kuat untuk penegakan hukum yang adil dan konsisten. Ini mendorong keadilan dalam penyelesaian sengketa, memperkuat kepercayaan publik terhadap sistem hukum, dan pada gilirannya, mendukung perkembangan masyarakat yang beradab dan berkeadilan.

Kepastian hukum menjadi dasar keyakinan bahwa hukum harus dilaksanakan dengan benar dan tepat karena tujuan utamanya adalah menciptakan kepastian. Tanpa kepastian, identitas dan makna hukum akan menjadi tidak jelas, dan jika hal ini terjadi, hukum tidak akan lagi menjadi pedoman perilaku bagi setiap orang.

References

- Pujiastuti, E. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Perpustakaan Universitas Semarang. Semarang.
- Irsan, K., dan Armansyah. (2016). *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Penerbit Erlangga.
- Rahadi, D.R., Susilowati, E. (2021). dan Farid, M. *Hubungan Industrial: Konsep dan Teori*. CV. Tasikmalaya: Lentera Ilmu Madani.
- Purba, M.Y., Wijayati, A., dan Nadapdap B. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia
- Sumanto. (2014). *Hubungan Industrial : Memahami dan mengatasi potensi konflik-kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global, CAPS (Center Of Academic Publishing)* Jakarta.
- Dahlia, Jumiati, A., (2011). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*.
- Agusmidah. (2010). *Dinamika dan Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia.