

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DENGAN ALASAN PENUTUPAN PERUSAHAAN**

Oleh

Sri Iin Hartini

E-mail : bundanonce@gmail.com

Salesius Jemaru

E-mail: salejemaru88@gmail.com

M.Effendi Jaya

Abstrak

Penelitian ini dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penutupan Perusahaan, metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, dengan melihat, mempelajari, dan memahami materi hukum tentang perlindungan tenaga kerja, mekanisme dari penyelesaian perselisihan perburuhan hubungan industrial. Untuk memahami aspek-aspek empiris dari proses atau mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan dalam kenyataan di lapangan, Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh yang terkena PHK dengan alasan tutupnya perusahaan, diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172. Pasal 154 ayat (1) UUK yang menyebutkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan atau sejumlah uang penghargaan (uang jasa) dan juga wajib memberikan uang penggantian hak-hak pekerja/buruh. Upaya penyelesaian yang dapat ditempuh oleh tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat diselesaikan dalam 2 (dua) jalur, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan dan melalui pengadilan hubungan industrial namun dalam kenyataanya buruh yang di PHK oleh CV. Manunggal Pancanaka Yamua Arso Para korban PHK hanya menunggu itikad baik dan niat baik dari perusahaan yang memPHK mereka. tanpa menggunakan lembaga-lembaga yang ada seperti Bipartit, Mediasi, Konsiliasi ataupun Arbitrase, sehingga proses penyelesaian sengketa PHK melalui lembaga yang disebutkan di atas tidak dilalui.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar NRI 1945, ditegaskan pada Pasal 27 ayat (2) bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Lebih lanjut dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar NRI 1945 yang menyatakan bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihanpun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja buruh dan pengusaha/majikan atau antara organi sasi pekerja/organisasi buruh dengan organisasi perusahaan/organisasi majikan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang terpenting adalah bagaimana solusi untuk penyelesaiannya agar betul-betul objektif dan adil.

Perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi sebenarnya dapat diselesaikan oleh para pihak yang berselisih melalui perundingan bipatrit yaitu musyawarah antara pekerja dengan pengusaha. Namun, karena salah satu pihak tidak ada yang bersedia mengalah sehingga cara penyelesaian tersebut tidak mampu menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Terdapat beberapa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika tidak terdapat kesepatan antar pihak secara bipartite yaitu melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dan lembaga pengadilan hubungan industrial.

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diharapkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dapat diwujudkan. Berdasarkan undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini telah ada peradilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu PHI (Pengadilan Hubungan Industrial). Pengadilan khusus ini dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Walaupun ada Pengadilan Hubungan Industrial tapi fungsi juru damai.

Perselisihan atau sengketa para pihak biasanya terjadi jika salah satu pihak menghendaki pihak lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu, tetapi pihak lainnya menolak untuk berbuat atau berlaku demikian. Begitu juga dalam hubungan industrial, hanya saja ruang lingkupnya sekitar kepentingan pekerja/ buruh, pengusaha, dan pihak pemerintah, karenanya ketiga subjek hukum ini merupakan pilar pendukung suksesnya pelaksanaan hukum ketenagakerjaan termasuk pula untuk suksesnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Subjek utama dalam hubungan industrial adalah pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, kedua pihak terikat dalam hubungan industrial dikarenakan perjanjian kerja dan atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan pandangan strukturan fungsional baik pekerja/ buruh maupun pengusaha/ majikan adalah pihak-pihak yang sebenarnya sama-sama mempunyai kepentingan dengan kelangsungan usaha

perusahaan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan adalah dambaan bersama antara pekerja/buruh juga pengusaha/ majikan. Untuk kepentingan bersama ini secara ideal menghendaki agar kedua pihak saling memberikan kontribusi optimal untuk produktivitas kegiatan usaha. Karenanya keserasian hubungan antara mereka menjadi sangat diperlukan, dan hal ini dicerminkan oleh adanya kepuasan para pihak dalam pemenuhan hak dan kewajiban. Apabila terdapat ketidakpuasan, maka timbulah kegoncangan-kegoncangan yang bermuara pada perselisihan hubungan industrial. Sebagai gejala biasanya pekerja/buruh tampil dengan berbagai pengaduan atau serangkaian demo atau aksi mogok, untuk reaksinya maka pengusaha/ majikan tidak segan-segan untuk melakukan *lock-out* atau pemutusan hubungan kerja. Dari pengamatan atau kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang paling banyak kepermukaan adalah kasus PHK (pemutusan hubungan kerja).

Bagi pekerja/buruh yang umumnya tidak mudah untuk mendapat kerja baru, masalah pemutusan hubungan kerja adalah awal penderitaan panjang. Dari berbagai media sering diperoleh informasi tentang adanya perusahaan-perusahaan yang melakukan rasionalisasi manajemen perusahaan yang merugikan kepentingan pekerja/ buruh, dimana perusahaan-perusahaan yang melakukan kebijaksanaan manajemen atau rasionalisasi perusahaan dengan cara pemutusan hubungan kerja masal dengan melepas tanggungjawabnya untuk memenuhi hak-hak pekerja/ buruh terutama hak untuk mendapat pesangon yang memadai.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja ini disebabkan

kebijakan liberalisasi di Indonesia memaksa industri-industri lokal untuk bersaing sehingga upah buruh harus ditekan untuk mengurangi biaya produksi. Industri-industri yang tidak dapat bersaing kompetitif terpaksa harus gulung tikar dan mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja inilah yang selalu melahirkan masalah dan perselisihan di antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang terkena PHK, termasuk masalah uang pesangon dan bentuk kompensasi PHK lainnya. PHK dan pesangon pekerja/buruh memang menjadi dua masalah penting yang saling bertautan. Saat PHK harus dilaksanakan, maka pesangonpun harus dibayarkan. Pemberian pesangon itupun harus berlandaskan dari ketentuan atau perjanjian yang sudah disepakati bersama antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan penutupan perusahaan

METODE

Penelitian ini lebih menitikberatkan pada penelitian yuridis normatif, dengan melihat, mempelajari, dan memahami materi hukum, mekanisme dari penyelesaian perselisihan perburuhan hubungan industrial. Untuk memahami aspek-aspek empiris dari proses atau mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan dalam kenyataan di lapangan, juga akan digunakan pendekatan sosiologi hukum dengan maksud ingin melihatnya dari segi *non doctrinal* dalam hubungannya dengan sistem sosial, politik dan ekonomi masyarakat.

Dalam analisis penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif yaitu meneliti berbagai aturan perundang-undangan yang dipakai sebagai dasar ketentuan hukum untuk mengkaji perihal aturan perundang-undangan mengenai perselisihan PHK.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini lebih bersifat deskriptif, karena bermaksud menggambarkan secara jelas, tentang beragam hal yang berhubungan dengan obyek yang diteliti, yaitu pertimbangan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penutupan Perusahaan

Perlindungan hukum terhadap tenaga pekerja dapat dibagi menjadi dua yaitu, perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif mencegah terhadap tindakan pelanggaran hukum. Untuk mencegah terjadinya PHK adalah dengan tindakan skorsing, pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing dalam waktu tertentu dan pengusaha tetap wajib membayar upah beserta Pemutusan Hubungan Kerja karena masa kerja habis antara pekerja dengan perusahaan tidak menimbulkan masalah antara kedua belah pihak lantaran sudah mengetahui bahwa masa kontrak kerja tersebut telah berakhir. Beda dengan PHK secara sepihak yang dilakukan

oleh perusahaan kepada pekerja tanpa alasan yang jelas yang mengakibatkan pekerja merasa dirugikan lantaran pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

CV. Manunggal Pancanaka Yamua Arso dalam mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Peraturan Perusahaan (PP). CV. Manunggal Pancanaka Yamua Arso mengatur mengenai klausul Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai pedoman dalam pelaksanaan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Apabila dilihat berdasarkan perumusannya, maka pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) CV. Manunggal Pancanaka di Desa Yammua Arso dibedakan menjadi 2 (dua) aspek, yakni: Aspek Ketentuan Umum dan Aspek Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Aspek Ketentuan Umum hanya mengatur kewajiban pekerja/buruh terhadap perusahaan apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, diantaranya: Melakukan serah terima tugas dan tanggung jawabnya, Melunasi hutang-hutangnya kepada Perusahaan, Mengganti kerugian Perusahaan, jika ada dan dibuktikan oleh Perusahaan, Mengembalikan barang-barang milik Perusahaan yang digunakan atau berada dalam penguasaan Pekerja, Menandatangani dokumen-dokumen yang diperlukan untuk pengakhiran hubungan kerja. Ketentuan tersebut, terlihat lebih mengendepankan kepentingan pengusaha daripada pekerja sebagai pihak yang terkena PHK. Meskipun kepentingan antara pekerja dan

pengusaha harus diberikan secara seimbang, akan tetapi pada persoalan Pemutusan Hubungan Kerja, pekerja semestinya lebih diperhatikan.

Adalah Roni Setiawan, Anas Aditya, Rustang dan Andi Suardi merupakan karyawan CV. Manunggal Pancanaka beroperasi Desa Yammua Arso yang di PHK dari perusahaan. CV. Manunggal Pancanaka Yammua Arso bergerak dibidang usaha investasi dengan mengumpulkan dana dari masyarakat dengan membuka bisnis peternakan sapi perah, Perusahaan ini merupakan cabang dari CV. Tri Manunggal Jaya di Ponorogo, Jawa Timur.

Patut diperhatikan bahwa Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU 13/2003”) berbunyi: Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Dengan demikian pantaslah kiranya apabila karyawan yang di PHK yakni Roni Setiawan, Anas Aditya, Rustang dan Andi Suardi menuntut perusahaan sesuai dengan ketentuan Pasal tersebut di atas.

Sejak perusahaan CV. Manunggal Pancanaka membuka cabang di Desa Yammua Arso. Ketika memPHK karyawan, perusahaan beralasan bahwa

perusahaan dalam keadaan tidak beroperasi lagi sehingga mau tidak mau karyawan harus di PHK. Perusahaan sampai saat ini belum memberikan hak-hak kepada karyawannya, jika ditanyakan, perusahaan mengelak untuk memberikan dengan alasan bahwa perusahaan dalam keadaan bangkrut. Sebagai karyawan kami menuntut hak-hak kami. (hasil wawancara dengan Roni Setiawan tanggal 27 Juli 2020)

Menurut Wiwoho Soedjono mengemukakan bahwa uang penghargaan bukan semata-mata uang yang diberikan hanya karena pekerja/buruh tersebut telah berjasa dalam sebuah perusahaan, namun apabila pekerja/buruh telah bekerja selama 5 tahun atau lebih lalu terjadinya PHK maka pekerja/buruh wajib mendapatkan uang penghargaan tersebut. Sedangkan pengaturan mengenai uang ganti kerugian terdapat dalam Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa, seorang pekerja/buruh wajib mendapatkan uang penggantian hak yang meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos yang digunakan oleh pekerja/buruh dan keluarganya bertempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian berupa tempat tinggal beserta pengobatan dan perawatan bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya memenuhi syarat dan ditetapkan 15% dari uang pesangon; dan

- d. Penggantian uang ganti kerugian lainnya dapat dilihat dari perjanjian kerja yang dibuat pada saat masih dalam hubungan kerja yang ditentukan bersama.

Dalam perlindungan hak pekerja/buruh berdasarkan UU Ketenagakerjaan, dapat dilihat bahwa perlindungan hak tersebut berupa perlindungan upah yang harus diterima oleh pekerja/buruh saat pemutusan hubungan kerja itu terjadi. Hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 154 Ayat (1) yang dimana menyebutkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan atau sejumlah uang penghargaan (uang jasa) dan juga wajib memberikan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut.

Pengusaha boleh melakukan PHK harus berdasarkan alasan-alasan yang terdapat dalam undang-undang dan tidak dilakukan secara sepihak melainkan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut harus dirundingkan terlebih dahulu oleh kedua belah pihak yang bersangkutan di dalamnya yaitu antara pengusaha dan pekerja/buruh. Alasan-alasan PHK yang diijinkan oleh undang-undang yaitu :

1. Apabila pekerja/buruh melakukan pengajuan, pengunduran diri yang didasarkan atas

kemauannya sendiri dalam bentuk tertulis dan tentu saja tanpa adanya pengaruh atau tekanan dari pihak lain baik dari pengusaha maupun rekan kerjanya;

2. Apabila pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang seharusnya sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya dalam perjanjian kerja ataupun sesuai dengan apa yang diatur dalam undang-undang;
3. Apabila pekerja/buruh wafat atau meninggal dunia;
4. Apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat seperti contohnya melakukan penipuan, memberikan keterangan yang tidak benar, melakukan perbuatan asusila, membocorkan rahasia perusahaan, dll;
5. Apabila perusahaan mengalami kemerosotan perekonomian atau kerugian yang beraturut-turut;
6. Apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan kewajibannya seperti tidak bekerja dalam waktu yang lama tanpa pemberitahuan atau konfirmasi pada pihak perusahaan terlebih dahulu; dan
7. Apabila pekerja/buruh tertangkap tangan melakukan hal yang diperbolehkan oleh undang-undang maupun oleh kebiasaan yang ada di dalam masyarakat.

Sama halnya dengan Roni Setiawan, Anas Aditya, merupakan karyawan CV. Manunggal Pancanaka Arso yang ikut di PHK dengan alasan yang sama yakni

perusahaan dalam keadaan ditutup/bangkrut. Dalam wawancara Anas Aditya mengungkapkan bahwa CV. Manunggal Pancanaka tempat bekerja sejak perusahaan ini beroperasi di desa Yammua Asro, semua karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut akan sebegra di PHK dengan alasan bahwa CV. Manunggal Pancanaka mengalami kebangkrutan sehingga tidak beroperasi lagi. Jika dalam beberapa bulan ke depan perusahaan tidak tidak membayarkan hak-hak karyawan yang di PHK maka saya akan membuat kesepakatan dengan para karwayan korban PHK untuk segera mengambil langkah-langkah guna menuntut hak-hak kami yang belum biberikan oleh perusahaan.(wawancara dengan Anas Aditya tanggal 27 Juli 2020)

Prioritas Pembayaran Hak Pekerja/Buruh Ketika Perusahaan Pailit Patut diperhatikan bahwa Pasal 95 ayat (4) UU 13/2003 berbunyi: Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Demikian dapat dikatakan bahwa sesuai dengan aturan tersebut di atas, maka jelas bahwa perusahaan yang dinyatakan bangkrut/pailit, maka upah dan hak-hak lainnya dari buruhlah yang harus segera dibayarkan.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan

yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum subyektif, Hukum subyektif ini merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah, recht).

Kedudukan pekerja atau buruh pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding yang ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperitas

(*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi :

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.

Alternatif Penyelesaian Masalah Apabila langkah penyelesaian melalui LKS Bipartit, melalui mediator, penyelesaian

melalui konsiliator dan arbitrase tidak membuahkan hasil bagi salah satu dan atau kedua belah pihak, maka langkah selanjutnya dapat ditempuh oleh salah satu dan atau kedua belah pihak adalah melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) pada Pengadilan Negeri setempat.

Perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial, penggugat harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Oleh karena apabila gugatan tidak dilampiri risalah tersebut, hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Dari ketentuan tersebut diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan sifatnya adalah wajib.

Berdasarkan hasil penelitian serta hasil wawancara dengan responden dan narasumber, bahwa karyawan yang penulis jadikan sampel tidak melakukan upaya untuk mendapatkan hak-haknya. Para korban PHK hanya menunggu itikad baik dan niat baik dari perusahaan yang memPHK mereka.

Perselisihan perburuhan pada dasarnya memiliki potensi besar dalam merusak sistem hubungan kerja sama antara buruh dan pengusaha. Apalagi, jika para pihak salah memilih mekanisme penyelesaian perselisihan yang terjadi di antara mereka.

Pentingnya penyelesaian perselisihan perburuhan di luar pengadilan didasarkan beberapa

faktor. *Pertama*, penyelesaian di luar pengadilan dilakukan secara informal dan menekankan pada win-win solution. *Kedua*, penyelesaian di luar pengadilan yang dilaksanakan secara mediasi, konsiliasi atau arbitrase pada dasarnya merupakan proses lanjutan dari negosiasi (*contractual process*). Artinya, cara-cara tadi berfungsi sebagai alat bantu para pihak dalam proses perundingan. *Ketiga*, masing-masing pihak yang berselisih diberi kesempatan secara penuh baik dalam menyampaikan pandangan maupun dalam menggunakan kesempatan bertanya kepada pihak dalam acara dengar pendapat. *Keempat*, memberikan kesempatan kepada para pihak yang berselisih untuk berkomunikasi secara intens, yang berarti memberi waktu bagi keduanya memecahkan persoalan dari berbagai sudut pandang.

Di dalam masalah Perselisihan Hubungan Industrial setiap masyarakat ingin yang terbaik dalam menuntut hak masing-masing. Sehingga apabila mekanisme penyelesaiannya berjalan dengan sesuai dengan rencana, maka UU Hubungan Industrial dapat tersampaikan dengan tepat kepada para buruh. Oleh karena itu di dalam UU Penyelesaian Hubungan Industrial telah dijelaskan secara terperinci mekanisme Penyelesaian Hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar

pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesain melalui pengadilan hubungan industrial. pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja. Asas pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan berdasarkan atas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Tidak dapat dipungkiri dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan terjadi pemutusan hubungan kerja, bahkan timbul perselisihan antar kedua pihak.

Mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di luar jalur Pengadilan Hubungan Industrial dimulai melalui perundingan LKS Bipartit, apabila perundingan LKS Bipartit berhasil maka dikuatkan dengan Berita Acara perundingan, dan tembusannya dikirim/didaftarkan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Jika perundingan gagal bisa dilanjutkan penyelesaiannya pada tingkat mediasi, konsiliasi maupun arbitrase. Apabila penyelesaian pada tingkat ini juga mengalami kegagalan, salah satu dan atau kedua belah pihak dapat memilih penyelesaian melalui Arbitrase.

Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa berdasarkan Pasal 178 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, apabila perusahaan melakukan PHK Sepihak atau sewenang-wenang, maka langkah yang dapat ditempuh pekerja/karyawan adalah dengan melaporkan perusahaan kepada Instansi Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten/Kota, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Pusat yang notabene merupakan Pengawas Ketenagakerjaan.

Dan, apabila tetap tidak menemukan penyelesaian yang baik, barulah kemudian pekerja/karyawan dapat menempuh langkah dengan memperkarakan PHK Sepihak ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Upaya penyelesaian yang dapat ditempuh oleh tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat diselesaikan dalam 2 (dua) jalur, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan dan melalui pengadilan hubungan industrial.

Diwajibkan melalui bipartit yang prosesnya melalui tiga tahap yaitu persiapan, perundingan dan setelah perundingan, bila perundingan gagal dilanjutkan dengan tripartit yang metode penyelesaiannya melalui mediasi

untuk mencapai kesepakatan pasal 13 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 apabila tidak menemukan titik temu dilanjutkan konsiliasi untuk mencapai kesepakatan pasal 23 ayat (1). Apabila tidak menemukan kesepakatan dilanjutkan melalui pengadilan hubungan industrial, pasal 55 kemudian penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan ditempuh dua cara yaitu penyelesaian oleh hakim pasal 81 dan oleh hakim kasasi pasal 113 UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh yang terkena PHK dengan alasan tutupnya perusahaan, diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172. Pasal 154 ayat (1) UUK yang menyebutkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan atau sejumlah uang penghargaan (uang jasa) dan juga wajib memberikan uang penggantian hak-hak pekerja/buruh. Upaya penyelesaian yang dapat ditempuh oleh tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat diselesaikan dalam 2 (dua) jalur, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan dan melalui pengadilan hubungan industrial namun dalam kenyataannya buruh yang di PHK oleh CV. Manunggal Pancanaka Yamua Arso Para korban PHK hanya menunggu itikad baik dan niat baik dari perusahaan yang memPHK mereka. tanpa menggunakan lembaga-lembaga yang ada seperti Bipartit, Mediasi, Konsiliasi ataupun Arbitrase, sehingga proses penyelesaian sengketa PHK melalui

lembaga yang disebutkan di atas tidak dilalui.

DAFTAR PUSTAKA

- Aloysius Uwiyono dkk, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- 2001, *Hak Mogok Indonesia*”, Cet ke 1 Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Bambang Sunggono, 2005, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Danang Sunyoto, 2013 *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jakarta.
- Djumadi, 2004.*Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Emieson, J, 2001, *Alternative Penyelesaian Sengketa di luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase)* Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Farid Mu’azd, 2006, *Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*, Ind-Hill-Co, Jakarta.
- Herniati & Sri Iin Hartini, 2019, *Sengeketa Bisnis Dan Proses Penyelesaiannya Melalui Jalur Non Litigasi* Penerbit, Media Sahabat Cendekia, Surabaya.
- Johnny ibraahim, 22012, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang.
- Juanda Pangaribuan, 2004, *Tuntunan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, KSBSI, Jakarta.
- Kevin Immanuel, 2010. *Mediasi Penyelesaian Perselisihan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Purwokerto, Universitas Jenderal Soedirman.
- Komang Priambada dan agus Eka Maharta, 2008, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*, AlihdayaPublishing,Jakarta
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi Revisi), Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- , 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sehat Damanik, 2007, *Hukum Acara Perburuhan*, Dess Publishing, Jakarta.

Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Zainal Asikin dkk, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004
tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan
Industrial

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000
tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999,
tentang Arbitrase dan Alternatif
Penyelesaian Sengketa.,

Tesis, Arini Arifin, 2007, niverssitas Hasanuddin Makassar. Pelaksanaan Fungsi Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Penanganan Sengketaa Pemutusan Hubungan Kerja,

Tesis, Encik Lukmanul Hakim, 2011, Universitas Jember, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Tesis, Hendri Saleh, 2016, Univesitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada DINSOSNAKERTRANS kota Yogyakarta.