

PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MELALUI PERUNDINGAN BIPARTIT

Yuniarti Tri Suwadi

Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kaveling 51 Jakarta Selatan

yuniartits85@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu PHK yang berasal dari sisi pekerja/buruh, misalnya karena pekerja/buruh mengundurkan diri. Pengunduran diri pekerja/buruh dimaksud kemudian mesti disikapi dengan bijaksana oleh pengusaha dan pekerja/buruh itu sendiri dengan menyepakati bersama cara pemberian hak-hak pekerja/buruh yaitu berupa uang penggantian hak dan uang pisah, disamping hak-hak normatif yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Jika hal demikian terjadi, maka permasalahan mengenai kompensasi bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri akan teratasi. Oleh karena itu, perundingan secara bipartit menjadi sangat penting dalam penyelesaian setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk penyelesaian PHK. Hal ini juga mengingatkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perundingan Bipartit, Hubungan Industrial

ABSTRACT

One of the causes of work termination (PHK) is because there is a worker/labor who asks for resignation; therefore, they filed for layoff. Its resignation must be addressed wisely both by employers and employee itself by agreeing how to give the employee's rights in the form of compensation and separation money beside the normative rights specified in the labor law, or in their work agreements (PK), company regulations (PP) and Collective Labor Agreements (PKB). If this happens, then the problem regarding compensation faced by workers who get resign will be resolved. Hence, bipartite negotiation is very important in every industrial relations dispute settlement, including the settlement of layoff. It is also due to industrial relations dispute settlement must be carried out by employers and workers/labourers or trade unions/labour unions by deliberation to reach consensus.

Keywords: layoff, bipartite negotiation, industrial relations

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha bukanlah suatu hal yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama yaitu mendorong kemajuan perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan para pelaku proses produksi tersebut. Hubungan Industrial di Indonesia pada prinsipnya dikembangkan melalui semangat kegotong-royongan dan kebersamaan diantara para pelaku proses produksi, yang disertai dengan semangat musyawarah untuk mufakat, dan menghindari adanya konflik atas dasar perbedaan kepentingan. Dengan demikian, dapat terlihat jelas bahwa Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bagian yang tidak terpisahkan, keduanya saling berhubungan, dan merupakan faktor esensial dalam mencegah suatu Perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh ataupun serikat buruh Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Perselisihan Hubungan Industrial bisa saja timbul karena adanya hak-hak yang tidak diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Perselisihan Hak) dan ada pula yang disebabkan oleh adanya perbedaan kepentingan (Perselisihan Kepentingan). Untuk menghindari terjadinya kedua jenis perselisihan ini, maka perlu adanya rasa saling pengertian diantara kedua belah pihak, yang dapat diwujudkan melalui komunikasi yang efektif antara kedua belah pihak, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha.

Perselisihan yang terjadi dalam suatu Hubungan Kerja pada akhirnya hanya akan merugikan banyak pihak. Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menekankan agar suatu perselisihan dapat diselesaikan secara Bipartit. Hal ini dimaksudkan agar suatu penyelesaian perselisihan tidak lagi meninggalkan perasaan sakit hati atau persepsi negatif di antara para pihak terkait. Namun pada kenyataannya, pendekatan yang biasa dipakai selama ini untuk menyelesaikan perselisihan adalah pendekatan menang-kalah

(*win-win solutions*) atau kompromi. Padahal kedua pendekatan tersebut dapat menyisakan persepsi negatif di antara pihak-pihak berselisih, yang dapat mengganggu keharmonisan hubungan maupun komitmen para pihak dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada semakin menurunnya tingkat ketahanan usaha maupun keamanan kerja. Munculnya Perselisihan Hubungan Industrial pada dasarnya tidak perlu terjadi apabila sebuah perusahaan telah memahami mekanisme penyelesaian perselisihan dengan prinsip *win-win solutions*.

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 dimungkinkan untuk dilakukan melalui penyelesaian di luar pengadilan. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diusahakan melalui penyelesaian perselisihan yang terbaik, yaitu penyelesaian perselisihan oleh para pihak yang berselisih, sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun.

Untuk menghindari terjadinya suatu perselisihan Hubungan Industrial, maka para pihak diminta untuk senantiasa mencegah terjadinya perselisihan tersebut dengan berbagai cara. Apabila pencegahan perselisihan tersebut tidak berhasil dilakukan, maka wajib diadakan perundingan bipartit diantara para pihak yang berselisih, yang telah diatur tata cara dan lamanya waktu penyelesaian perselisihan. Perundingan bipartit ini merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh adalah dengan melakukan penyelesaian melalui musyawarah untuk mufakat, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 memberi jalan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan azas kekeluargaan antara buruh dan majikan.

Dengan latar belakang keadaan tersebut, kajian mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit ini dibuat. Hal ini didorong pula oleh adanya contoh baik bahwa di perusahaan ini

pernah terjadi Perselisihan Hubungan Industrial yang pada akhirnya dapat diselesaikan cukup melalui perundingan bipartit yang mana wajib dilakukan oleh kedua belah pihak yang berselisih, sehingga penyelesaian perselisihan tersebut tidak sampai perlu diselesaikan sampai dengan tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karenanya, ruang lingkup kajian ini terbatas pada penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pekerja/buruh mengundurkan diri, dan penyelesaian PHK tersebut dapat diselesaikan di tingkat perundingan bipartit.

2. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam kajian ini yaitu sebagai berikut:

- Bagaimana proses beracara tercapainya kesepakatan Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja melalui perundingan bipartit?
- Hal-hal penting apa saja yang perlu diperhatikan dalam Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja melalui perundingan bipartit?

3. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari hasil pengumpulan fakta (*fact finding*), kemudian penulis ingin membuktikan sampai sejauh mana kebenaran pandangan tersebut, sehingga tujuan dibuatnya kajian ini antara lain yaitu:

- Untuk mengidentifikasi proses beracara tercapainya kesepakatan Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja melalui perundingan bipartit;
- Untuk menganalisis hal-hal penting yang perlu diperhatikan dalam Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja melalui perundingan bipartit.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Perselisihan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di suatu perusahaan ini, menurut

Jehani, L. (2006) seringkali diikuti dengan konflik antara karyawan dan pengusaha di perusahaan tersebut. Hal ini menurutnya, seringkali terjadi disebabkan karena kurangnya pemahaman mengenai “aturan main” terkait PHK beserta akibat-akibatnya yang sebenarnya hak dan kewajiban para pihak yang berselisih sudah tertuang dalam Undang-undang PPHI. Mengacu pada Undang-undang tersebut pula, setiap adanya perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perundingan bipartit itu sendiri merupakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial itu sendiri pada Bab Ketentuan Umum Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perlindungan bipartit ini sejalan dengan apa yang dinyatakan oleh Pradima, A. (2013) yang menyatakan bahwa bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan merupakan tahapan penyelesaian yang bersifat wajib. Dalam pelaksanaannya, penyelesaian perselisihan di luar pengadilan ini secara garis besar terbagi atas dua jenis, yaitu penyelesaian oleh para pihak itu sendiri secara bipartit dan bagian yang kedua penyelesaian dengan bantuan pihak ketiga atau penengah. Penyelesaian melalui perundingan bipartit itu sendiri mesti diselesaikan dalam kurun waktu paling lama 30 hari kerja terhitung sejak perundingan dilaksanakan. Apabila perundingan bipartit tersebut kemudian mencapai kesepakatan, maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama, dan lalu mendaftarkannya di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam studi ini merupakan penelitian studi kasus. Arikunto (2002) menyatakan bahwa penelitian studi kasus yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam atas suatu kejadian yang terjadi di suatu organisasi, lembaga, atau gejala tertentu. Kasus yang kemudian diangkat dalam studi ini adalah kasus pengakhiran hubungan kerja yang berhasil diselesaikan melalui perundingan bipartit yang mana terjadi di salah satu perusahaan yang terdapat di Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur.

1. Pendekatan Penulisan

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan kajian ini adalah pendekatan kualitatif. Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2007) mengemukakan bahwa metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif atau biasa disebut metode penelitian naturalistik adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Tujuan deskriptif kualitatif dalam penelitian ini yaitu untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta tertentu. Fakta tertentu tersebut yaitu tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit yang mana kasus pengakhiran hubungan kerjanya terjadi pada tahun 2010 di salah satu perusahaan di Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur.

2. Data dan sumber data

Dalam kajian ini, data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan informan di lokasi pengumpulan data dengan alat bantu kuesioner. Sedangkan, data sekunder didapat dari hasil penelusuran literatur, hasil penelitian sebelumnya dan dokumentasi.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam (*indepth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. Untuk memperoleh data dan informasi perihal salah satu kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan di tingkat perundingan bipartit yang pernah terjadi di suatu perusahaan sesuai dengan kebutuhan kajian ini, maka selain menemui pihak perusahaan (PT. "X"), peneliti juga mewawancarai personel yang membidangi Hubungan Industrial di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

b. Dokumen

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi, seperti: surat-surat, catatan harian, sertifikat, laporan, bukti pembayaran, data dari website dan sebagainya.

4. Teknik Analisis Data

Sebagai penelitian kualitatif analisa data dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Kegiatan analisis data yang dilakukan ini mengikuti konsep yang diberikan oleh Miles and Heberman dan Spradley (dalam Soegiyono 2010), yaitu melalui pengambilan data, data direduksi, data *display* dan pengambilan kesimpulan.

5. Lokasi Pengumpulan Data

Pengumpulan data untuk kajian ini dilakukan di salah satu perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur, dengan pertimbangan bahwa Provinsi ini merupakan salah satu provinsi terbesar jumlah industrinya di Indonesia, sehingga diharapkan dapat merepresentasikan provinsi-provinsi lainnya di Indonesia dalam hal pemberian contoh baik (*lesson learned*) terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. KONDISI KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN

PT. “X” dipimpin oleh Komisaris yang secara berurutan membawahi Direksi, General Manager, Manajer-manajer dan Staf-staf. Sebagai salah satu perusahaan terbuka (*Listing di Bursa Efek Jakarta*), maka di PT. “X” setiap tahunnya diadakan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Berikut ini adalah gambaran umum kondisi ketenagakerjaan di perusahaan pada tahun yang sama saat terjadinya penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara perundingan bipartit:

a. Kelembagaan

- 1) Lembaga Kerjasama (LKS Bipartit)
Setelah persyaratan pembuatan LKS Bipartit telah terpenuhi, maka LKS Bipartit yang ada di perusahaan pada kala itu kemudian dicatatkan di Dinas Sosial Tenaga Kerja (Dinsosnakertrans) Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur dengan Nomor Bukti Pencatatan: 24/LKS-Bipartit/PT.YHP/SDA/IV/2006 tertanggal 25 April 2006.
- 2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB)
Dinsosnaker Kabupaten Sidoarjo telah menerima pemberitahuan pembentukan/pencatatan kembali SP/SB Konfederasi SP/SB dengan nama PUK.F.SP.KEP.SPSI PT. “X”, Tbk. dengan Nomor Bukti Pencatatan: 486/spsi-puk.f.sp.kep/pt.yphp/ vi/2008 tertanggal 27 Juni 2008.
- 3) Organisasi Pengusaha

PT. “X” turut serta menjadi anggota Organisasi Pengusaha tidak hanya Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), tetapi juga organisasi lainnya seperti: Kamar Dagang Indonesia (KADIN), Asosiasi Rekanan Pengadaan Barang dan Distributor Indonesia (ARDIN), Gabungan Industri Aneka Tenun Plastik Indonesia (GIATPI) dan Forum Komunikasi Masyarakat Indonesia Sidoarjo (FKMIS).

b. Syarat-syarat Kerja

- 1) Perjanjian Kerja (PK)
Berdasarkan data Wajib Laporan Ketenagakerjaan PT. “X”, semua pekerja/buruh yang ada di PT. “X” sebanyak 624 orang, dan keseluruhannya tercatat sebagai pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau dengan kata lain seluruhnya merupakan pekerja dengan status sebagai pekerja tetap di perusahaan.
- 2) Peraturan Perusahaan (PP)
PT. “X” tidak mempunyai Peraturan Perusahaan karena telah mempunyai Perjanjian Kerja Bersama. Dengan demikian, kewajiban membuat Peraturan Perusahaan menjadi tidak berlaku lagi bagi perusahaan tersebut karena telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan ketentuan pasal 108 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- 3) Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
PKB yang berlaku di PT. “X” yaitu PKB berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur Nomor. 560/503/106.04/2010 tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama antara PT. “X” dengan PUK.F.SP.KEP.SPSI PT. “X”, Tbk. Pasal-pasal yang tercantum dalam PKB, dimaksud secara garis besar terdiri dari hal-hal sebagai berikut:
 - a) Umum
 - b) Hubungan Kerja
 - c) Waktu dan Tata Tertib Kerja

- d) Cuti dan Izin
- e) Upah
- f) Jaminan Sosial
- g) Sarana Hubungan Industrial
- h) Fasilitas Kesejahteraan
- i) Pendidikan dan Pelatihan
- j) Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- k) Tindakan Disiplin
- l) Perselisihan dan PHK

4) Kesejahteraan Pekerja/buruh

Sarana prasarana dalam rangka pemenuhan kesejahteraan pekerja/buruh diantaranya yaitu:

- a) Koperasi Karyawan, yang bernama “Kopkar Yanaprima” masih belum berbadan hukum, bergerak di bidang simpan pinjam dan koperasi konsumsi untuk para karyawan;
- b) Kantin;
- c) Antar Jemput untuk pekerja/buruh/buruh shift;
- d) Sarana Ibadah berupa musholla;
- e) Sarana Olah Raga yang terdiri dari lapangan badminton, tenis meja dll;
- f) Rekreasi seluruh pekerja/buruh/buruh secara bertahap dan keseluruhan biayanya ditanggung oleh pengusaha;
- g) Tempat beristirahat;
- h) Mess untuk staf;
- i) Fasilitas lainnya berupa pemberian pelatihan baik mengenai hal-hal teknis, manajemen maupun wawasan.

c. Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)

- 1) Perundingan Bipartit/Tripartit
Menegenai perundingan Bipartit, di PT. “X” diatur dalam Pasal 67 PKB, yang menyatakan bahwa **setiap terjadi perselisihan mengenai Hubungan Industrial akan diselesaikan melalui jalan perundingan/musyawarah untuk mufakat secara bipartit.**
- 2) Pemogokan
Di PT. “X” belum pernah terjadi kasus pemogokan. Hal ini bisa terjadi berkat peran pasal-pasal dalam PKB yang dapat mengakomodir segala bentuk keluhan kesah maupun perselisihan HI yang mungkin akan terjadi. Oleh karenanya, keberadaan PKB di

perusahaan ini juga menjadi penting untuk menghindari terjadinya kasus pemogokan yang dapat menyebabkan hilangnya jam kerja maupun kerugian perusahaan.

3) Perselisihan Hak

PT. “X” selalu senantiasa memenuhi hak-hak para pekerjanya sesuai dengan sebaik-baiknya, maka sebagaimana dinyatakan oleh narasumber, di perusahaan ini belum pernah terjadi perselisihan hak.

4) Perselisihan Kepentingan

Meskipun pengusaha dan pekerja memiliki kepentingan yang sama atas keberlangsungan usaha dan keberhasilan perusahaan, tidak dapat dipungkiri konflik/perselisihan masih bisa saha terjadi antara kedua belah pihak tersebut. Namun demikian, di PT. “X” ini belum pernah terjadi kasus perselisihan kepentingan antara pengusaha dan pekerja.

5) Perselisihan Antar SP/SB

PT. “X” hanya memiliki satu SP/SB, oleh karenanya tidak pernah terjadi perselisihan antar SP/SB di perusahaan.

6) Perselisihan PHK

Tercatat sebanyak tiga kasus perselisihan PHK yang pernah terjadi di PT. “X” yaitu dua kasus mengundurkan diri karena keinginan sendiri, dan satu kasus karena melakukan tindakan indisipliner yang kemudian disarankan untuk mengundurkan diri. Namun demikian, perselisihan PHK ini dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit dalam sidang mediasi.

2. HASIL TEMUAN

Di PT. “X” terjadi kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang semula dengan alasan telah melakukan tindakan indisipliner, setelah dilakukan perundingan bipartit, kedua belah pihak membuat kesepakatan agar kasus tersebut menjadi Pemutusan Hubungan Kerja karena mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Menurut Fahrunnisa (2018)

pemberhentian pekerja harus berprikemanusiaan dan menghargai pengabdian yang diberikan oleh pekerja tersebut kepada perusahaan dengan cara memberi uang pesangon atau pensiun, dan perusahaan dapat digugat ke pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) bila PHK tidak tepat. Berdasarkan fakta dan identifikasi permasalahan pada bahasan sebelumnya, maka dapat dianalisis dan dicari alternatif pemecahan masalah atas kasus Pemutusan Hubungan Kerja tersebut sebagai berikut:

a. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh/buruh atau serikat pekerja/buruh/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh/serikat buruh dalam satu perusahaan (Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Adapun menurut Pasal 1 angka 25 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, definisi dari pemutusan hubungan kerja atau PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh/buruh dan pengusaha. Kalimat “karena suatu hal tertentu” di dalam definisi dari PHK di atas merujuk ke banyak hal. Yang dimaksud dengan “karena suatu hal tertentu” dalam definisinya yaitu: pensiun, meninggal dunia, efisiensi atau restrukturisasi, tidak lulus masa percobaan, PHK karena kesehatan, pelanggaran disiplin dan juga termasuk mengundurkan diri. Sehingga lebih lanjut dijelaskan bahwa PHK bisa berasal dari inisiatif pekerja/buruh atau inisiatif dari perusahaan namun keduanya tetap termasuk kedalam definisi PHK.

Seseorang dapat di-PHK tidak sukarela karena bermacam hal, antara lain rendahnya performa kerja, melakukan

pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau kebijakan-kebijakan lain yang dikeluarkan pengusaha. Tidak semua kesalahan dapat berakibat pemecatan. Hal ini tergantung besarnya tingkat kesalahan. Pengusaha juga dimungkinkan mem-PHK pekerja/buruhnya dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. Sesuai dengan PKB PT. “X”, PHK ini hanya boleh dilakukan setelah sebelumnya kepada pekerja/buruh diberikan surat peringatan pertama (SP I), kedua (SP II), dan ketiga (SP III) secara berturut-turut. Surat peringatan dimaksud masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan.

Pengusaha dapat memberikan surat peringatan kepada pekerja/buruh untuk berbagai pelanggaran dan menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran. Pengusaha dimungkinkan juga mengeluarkan misalnya SP III secara langsung, atau terhadap perbuatan tertentu langsung mem-PHK sebagaimana yang diatur dalam PKB PT. “X” yang disebutkan secara jelas jenis pelanggaran apa saja yang dapat mengakibatkan PHK. Tak lupa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial pun menjadi penting untuk diperhatikan.

b. Kronologi Terjadinya Kasus Pemutusan Hubungan Kerja

Rencana PHK karyawan yang melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam PKB yang dilakukan oleh salah seorang pekerja/buruh di PT. “X” adalah sebagai berikut:

- 1) Bahwa pihak pekerja/buruh (Sdr. S) seringkali tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan (serta tingkat produktifitas yang rendah), dan hal tersebut sudah berlangsung cukup lama sehingga apa yang dilakukannya sangat merugikan perusahaan.
- 2) Pada tahun 2001 kepada pekerja/buruh (Sdr. S) sudah pernah diberikan Surat Peringatan Tertulis I (SP-I): tanggal 24 Februari karena indisipliner.

- 3) Pada tahun 2002 kepada pekerja/buruh (Sdr. S) sudah pernah diberikan Surat Peringatan Tertulis II (SP-II) tanggal 1 Agustus 2002, dan Surat Peringatan Tertulis III (SP-III) tanggal 8 Oktober 2002, serta Surat Pernyataan Tertulis dari pekerja/buruh akan sanggup bekerja dengan disiplin.
- 4) Pada tahun 2008 sudah pernah diberikan Surat Peringatan Tertulis I (SP-I) sebanyak dua kali pada tanggal 6 Februari 2008 (karena kesalahan proses produksi) dan tanggal 23 Oktober 2008 (karena indisipliner).
- 5) Bahwa pada tahun 2008, pihak pekerja/buruh (Sdr. S) sering tidak masuk kerja dengan alasan sakit tapi SKD tidak dari Poli Jamsostek (sering dari Dokter praktek swasta) sehingga setelah diingatkan Jamsostek akan dicabut, baru pihak pekerja/buruh (Sdr. S) mau kembali ke Poli Jamsostek dengan membuat Surat Pernyataan sanggup memakai JPK Jamsostek tanggal 24 Oktober 2008.
- 6) Bahwa selama kurun waktu tahun 2010 pihak pekerja/buruh (Sdr. S) tidak masuk bekerja selama 138 hari dengan rincian: 31 hari alpha, 68 hari ijin dan 39 hari sakit.
- 7) Bahwa surat keterangan sakit yang diajukan pihak pekerja/buruh (Sdr. S) selalu berpindah-pindah dari SKD Poli Jamsostek, SKD RSUD Sidoarjo (Poli pindah-pindah: Poli penyakit dalam, Poli Kandungan, Poli Syaraf), SKD Dr. Hariono, SKD Dr. Abu Rohiman dan apabila perputaran tersebut sudah habis pihak pekerja/buruh (Sdr. S) ijin tidak masuk kerja dengan alasan anak sakit.
- 8) Bahwa dalam rangka pembinaan oleh perusahaan kepada pihak pekerja/buruh (Sdr. S) telah dilakukan secara lebih dari cukup (karena dilakukan berkali-kali) dengan harapan yang bersangkutan bisa bekerja dengan disiplin sesuai peraturan yang berlaku.
- 9) Bahwa dalam rangka pembinaan tersebut kepada yang bersangkutan (Sdr. S) telah diberikan pembinaan oleh pihak pengusaha maupun pihak serikat baik secara lisan maupun tertulis yaitu: Surat Peringatan Tertulis I (SP-I) pada tanggal 25 Agustus 2010 dan Surat Peringatan Tertulis III (SP-III) pada tanggal 23 November 2010.
- 10) Mengingat kondisi kerjanya yang sedemikian jelek (produktifitas juga sangat rendah) serta posisi yang ditempati sudah tidak mau ketempatan lagi, maka kepada yang bersangkutan dilakukan mutasi dari bagian produksi ke bagian Umum/personalia sebagai petugas kebersihan dalam.
- 11) Setelah diberikan Surat Peringatan Tertulis III (SP-III) pada tanggal 23 November 2010, ternyata pihak pekerja/buruh (Sdr. S) tetap saja tidak dapat menjalankan kewajibannya dengan baik sebagai karyawan dengan bukti pada bulan Desember 2010 hanya masuk 3 hari kerja, Januari 2011 masuk 12 hari kerja dan bulan Februari 2011 masuk 5 hari kerja, Maret 2011 masuk 16 hari kerja.
- 12) Dengan tidak masuknya pekerja/buruh (Sdr. S) dari tanggal 1–19 Februari 2011, kepada pihak pekerja/buruh (Sdr. S) dilakukan Panggilan Dinas I pada tanggal 17 Februari 2011, dan Panggilan Dinas II pada tanggal 19 Februari 2011, untuk dilakukan klarifikasi atas maksud dan tujuannya selama ini tidak bekerja. Setelah Panggilan Dinas II tersebut, ternyata pihak pekerja/buruh (Sdr. S) bisa masuk terus sampai dilakukan perundingan-perundingan bipartit. Hal ini menunjukkan bahwa memang selama ini sakitnya yang bersangkutan hanyalah rekayasa untuk mengelabui perusahaan. (Upah dibayar lewat ATM Bank Mandiri, jadi karyawan bisa mengambil upah tanpa datang ke perusahaan).
- 13) Dengan fakta kedisiplinan yang sangat jelek tersebut, perusahaan

mengambil kesimpulan bahwa sebenarnya pihak pekerja/buruh (Sdr. S) sudah tidak mempunyai niat untuk memperbaiki diri untuk bekerja dengan baik di perusahaan dan dapat dikategorikan punya niat mengundurkan diri namun dengan cara yang tidak baik.

- 14) Atas hal tersebut, kepada yang bersangkutan diundang untuk dilakukan perundingan secara bipartit sebanyak dua kali yaitu pada tanggal 14 Maret 2011 dan tanggal 18 Maret 2011, dengan kesimpulan tidak terjadi titik temu (pihak pekerja/buruh tetap ingin bekerja sementara pihak pengusaha melihat pihak pekerja/buruh tidak mempunyai itikad baik untuk bekerja sehingga harus diputuskan hubungan kerjanya).
- 15) Dengan tidak adanya titik temu atas permasalahan tersebut, pihak pengusaha menjatuhkan sanksi skorsing menuju Pemutusan Hubungan Kerja kepada pihak pekerja/buruh (Sdr. S) terhitung mulai hari Sabtu tanggal 19 Maret 2011 sampai dengan adanya putusan dari pengadilan Hubungan Industrial.

Atas kejadian tersebut, maka pengusaha berpendapat bahwa:

- 1) Dengan melihat fakta-fakta yang ada, pengusaha berpendapat bahwa pihak pekerja/buruh (Sdr. S) mempunyai itikad tidak baik kepada perusahaan, dan tidak ada kemungkinan yang bersangkutan memperbaiki diri.
- 2) Bahwa dengan demikian perusahaan berniat memutuskan hubungan kerja dengan tidak hormat (dikualifikasi mengundurkan diri secara tidak baik) kepada pihak pekerja/buruh (Sdr. S) dengan kompensasi tali asih sebesar 1 bulan upah pokok bulan terakhir (pasal 61.2.c) PKB.
- 3) Apabila terhadap hal ini tidak terdapat kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh (setelah melakukan perundingan bipartit), maka dapat diteruskan ke Kantor Disnaker setempat

(perselisihan yang terjadi dicatat) untuk dimediasikan atau memilih penyelesaian melalui Konsiliator atau Arbiter yang terdaftar, akan tetapi jika tidak dicapai kesepakatan penyelesaian, salah satu pihak, yaitu Perusahaan atau Pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pada kasus PHK atas tindakan indisipliner diatur dalam Pasal 161 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, sebagai berikut:

- (1). Dalam hal pekerja/buruh/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2). Surat peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3). Pekerja/buruh/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh 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, pekerja/buruh yang dengan sengaja melakukan perbuatan indisipliner berdasarkan Pasal 161 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut, memang tidak dapat begitu saja di PHK. Untuk dapatnya di PHK harus melalui proses pembinaan (pemberian SP I, II dan III). Setelah itu, proses PHK harus melalui prosedur yang diatur dalam Undang-undang No. 2 tahun 2004. PHK

karena pelanggaran seperti itu dimungkinkan pekerja/buruh mendapat pembayaran akhir Uang Pesangon (satu kali Pasal 156 ayat 2), Uang Penghargaan Masa Kerja dan 15% Uang Perumahan dan Bantuan Kesehatan. Agar kasus yang demikian tidak berkepanjangan, maka kepada pekerja/buruh dapat ditawarkan PHK dengan Kesepakatan Bersama dengan menerima suatu kompensasi atas PHK-nya, atau dapat juga PHK berdasarkan pekerja/buruh mengundurkan diri, dan perusahaan bersedia memberikan kompensasi tersebut.

Penanganan tersebut tidak akan menyebabkan pekerja/buruh/buruh lain mengikuti perilaku atau jejak pekerja/buruh tersebut, karena untuk menjalani proses tersebut pekerja/buruh juga harus siap berkorban dari segi reputasi dan waktu. Sekalipun akan ada yang seperti itu, maka jumlahnya tidak akan terlalu banyak. Oleh karena itu, pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah wajib untuk melakukan segala upaya untuk menghindari PHK. Apabila tidak ada kesepakatan antara pengusaha pekerja/buruh/serikatnya, PHK hanya dapat dilakukan oleh pengusaha setelah memperoleh penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu, pekerja/buruh juga dapat mengajukan pengunduran diri kepada pengusaha secara tertulis tanpa paksaan/intimidasi.

c. Perjanjian Bersama Atas Kasus Pemutusan Hubungan Kerja

Dengan tidak adanya titik temu atas permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pihak pekerja/buruh (Sdr. S) dalam perundingan bipartit, maka berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 2 Tahun 2004, dilakukan Sidang Mediasi bertempat di Kantor Dinas setempat. Dari hasil Sidang Mediasi antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh yang dipandu oleh Mediator Hubungan Industrial, dengan mengutamakan azas musyawarah untuk mufakat dalam penyelesaian masalah perselisihan Hubungan Industrial, maka

dicapailah suatu kesepakatan bersama yang dituangkan dalam **Perjanjian Bersama** sebagai berikut:

- 1) Bahwa pekerja/buruh (Sdr. S), mengajukan surat pengunduran diri, dan pengusaha PT. "X" menyetujui Surat Pengunduran diri pekerja/buruh.
- 2) Bahwa dengan pengunduran diri pekerja/buruh (Sdr. S) tersebut, pengusaha pengusaha PT. "X" memberikan uang pisah dan uang kompensasi lainnya sebesar Rp. 3.333.000,- (tiga juta tiga ratus tiga puluh tiga ribu rupiah), dan pihak pekerja/buruh (Sdr. S) bersedia menerima uang pisah dan uang kompensasi tersebut yang dibayarkan pada tanggal di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dan diberikan Surat Keterangan Pengalaman Kerja.
- 3) Bahwa dengan telah dibayarnya sebagaimana dimaksud point 2 di atas dan sejak ditandatangani Perjanjian Bersama ini, maka hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh secara hukum hubungan kerja antara pengusaha PT. "X" dengan pekerja/buruh (Sdr. S) dinyatakan telah berakhir dan masing-masing pihak tidak akan mengajukan gugatan atau tuntutan apapun di kemudian hari baik secara perdata maupun pidana.

Dengan dibuatnya perjanjian bersama yang merupakan hasil kesepakatan kedua belah pihak mengikat keduanya dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa, setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Setelah Perjanjian Bersama ini dibuat, maka Pasal 13 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI menyatakan bahwa, dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan

disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Permasalahan yang terjadi di PT. “X” yaitu belum didaftarkannya perjanjian bersama yang telah disepakati dan ditandatangani oleh kedua belah pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat untuk dapat memperoleh akta pendaftaran perjanjian bersama.

3. PEMBAHASAN

a. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atas kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang semula dengan alasan telah melakukan tindakan indisipliner, setelah dilakukan perundingan bipartit, kedua belah pihak membuat kesepakatan agar kasus tersebut menjadi Pemutusan Hubungan Kerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Secara yuridis, Manurung (2018) menyatakan bahwa sesungguhnya posisi pekerja/buruh dengan pengusaha adalah sama, meski secara sosial ekonomis berbeda; oleh karena itu, segala sesuatunya diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak untuk berunding sehingga tercapainya keadilan dan dapat menjadi undang-undang yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak tersebut.

Para pihak yang berselisih mengenai hubungan industrial sebaiknya mengedepankan perdamaian ketimbang membawa langsung perkara mereka ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Perundingan lewat forum bipartit sebagai pintu yang memungkinkan terciptanya perdamaian atau resolusi yang relatif cepat bagi para pihak pada tahap awal munculnya perselisihan hubungan industrial. Sangat baik apabila para pihak mengusahakan perdamaian daripada memilih berperkara di PHI. Dari sisi PHI, mekanisme perdamaian akan menurunkan beban

pengadilan, yakni beban kerja maupun biaya perkara yang harus ditanggung negara. Bagi para pihak, penyelesaian yang cepat dan tak berlarut-larut bisa menghemat waktu, dana dan sumber daya.

Penyelesaian secara bipartit yang dilakukan oleh PT. “X” sekalipun dalam Sidang Mediasi, dapat dijadikan contoh yang sangat baik dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat perusahaan. Pengunduran diri pekerja/buruh disikapi dengan bijaksana oleh pengusaha dan pekerja/buruh dengan cara memberikan uang pisah yang memang sudah diatur dalam PKB PT. “X” dan menyepakatinya bersama. Jika hal demikian terjadi, maka permasalahan mengenai kompensasi bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri akan teratasi. Karena itu, perundingan secara bipartit merupakan hal utama dalam penyelesaian setiap perselisihan hubungan industrial. Hal ini tertuang dalam Pasal 136 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 2 Permenakertrans Nomor: PER. 31/MEN/XII/2008 bahwa, penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh/buruh atau serikat pekerja/buruh/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

Risalah Hasil Perundingan Bipartit

Setelah proses penyelesaian perundingan bipartit dilakukan, maka selanjutnya perlu dibuatkan risalah hasil perundingan sebagaimana termaktub dalam Pasal 6 Ayat 2 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Perjanjian Bersama sebagai bentuk hasil kesepakatan perundingan bipartit atas para pihak tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Adapun prosedur pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e Pasal 13 ayat (3) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI menyatakan bahwa, dilakukan sebagai berikut:

- a. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan

- merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
- b. Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
 - c. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Namun demikian, Perjanjian Bersama atas kasus Pemutusan Hubungan Kerja di PT. “X” ini tidak didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karenanya, Perjanjian Bersama yang tidak didaftarkan tersebut kemudian akan menjadi kasus baru manakala salah satu pihak wanprestasi (ingkar janji) terhadap apa yang telah diperjanjikannya. Sehingga, penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah disepakati kemudian diingkari oleh salah satu pihak, tidak lagi menjadi permasalahan hubungan industrial, tetapi menjadi permasalahan perdata biasa karena inti dari perkara adalah wanprestasi salah satu pihak terhadap perjanjian bersama, mengingat perjanjian yang telah disepakati menjadi undang-undang bagi para pihak yang telah menyepakatinya. Dengan demikian, maka sebaiknya Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan ke pengadilan negeri di wilayah di mana perjanjian bersama dibuat.

Gugatan diajukan dapat berbentuk tertulis sesuai Pasal 118 HIR/Pasal 142 Rbg dan lisan berdasarkan Pasal 120 HIR/Pasal 144 Rbg. Tentang gugatan lisan, Pasal 120 HIR menyatakan “bilamana penggugat buta huruf maka surat gugatannya yang dapat dimasukkannya dengan lisan kepada ketua pengadilan negeri yang mencatat gugatan”.

Namun demikian, menurut Yurisprudensi MA tanggal 4-12-1975 Nomor 369 K/Sip/1973 orang yang menerima kuasa tidak diperbolehkan mengajukan gugatan secara lisan. Yurisprudensi MA memberikan beberapa pedoman atau syarat dalam menyusun gugatan, yaitu sebagai berikut:

- a. Orang bebas menyusun dan merumuskan surat gugatan asal cukup memberikan gambaran tentang kejadian materil yang menjadi dasar tuntutan (MA tgl 15-3-1970 Nomor 547 K/Sip/1972);
- b. Apa yang dituntut harus disebut dengan jelas (MA tgl 21-11-1970 Nomor 492 K/Sip/1970);
- c. Pihak-pihak yang berperkara harus dicantumkan secara lengkap (MA tgl 13-5-1975 Nomor 151/Sip/1975 dll);
- d. Khusus gugatan mengenai tanah harus menyebut dengan jelas letak, batas-batas dan ukuran tanah (MA tgl 9-7-1973 Nomor 81 K/Sip/1971).

Jika tidak memenuhi syarat di atas, maka gugatan menjadi tidak sempurna, dan dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Ketidaksempurnaan di atas dapat dihindarkan jika penggugat/kuasanya sebelum memasukkan gugatan meminta nasihat dulu ke ketua pengadilan. Proses mengajukan gugatan secara perdata ke Pengadilan Negeri di mana perjanjian bersama disepakati akan menyulitkan kedua belah pihak karena harus berproses menurut hukum acara perdata dari awal hingga putusan. Hal ini akan menyita waktu, tenaga dan materi. Bagi pekerja/buruh tentu hal semacam ini akan sangat memberatkan mengingat posisi pekerja/buruh yang secara ekonomis lebih lemah.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Penyelesaian secara bipartit yang dilakukan oleh PT. “X” sekalipun melalui Sidang Mediasi, dapat dijadikan contoh yang sangat baik dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat perusahaan. Pengunduran diri pekerja/buruh disikapi dengan

bijaksana oleh pengusaha dan pekerja/buruh dengan cara memberikan uang pisah yang memang sudah diatur dalam PKB PT. “X” dan menyepakatinya bersama. Jika hal demikian terjadi, maka permasalahan mengenai kompensasi bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri akan teratasi. Oleh karena itu, perundingan secara bipartit merupakan hal utama dalam penyelesaian setiap perselisihan hubungan industrial mengingat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

- b. Terdapat selisih perbedaan jumlah hak-hak yang diterima oleh pekerja/buruh jika dilakukan pemutusan hubungan kerja atas tindakan indisipliner dan pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri atas keinginan sendiri. Bahwa seharusnya jumlah hak-hak yang diterima oleh pekerja/buruh (Sdr. S) lebih banyak jika dia di-PHK karena melakukan tindakan indisipliner (Rp. 13.443.000,-), dibandingkan jika dia di-PHK karena mengundurkan diri atas keinginan sendiri (Rp. 3.333.000,-). Namun di sisi lain, jika seseorang di-PHK karena melakukan tindakan indisipliner, maka hal tersebut akan menjadi referensi yang tidak baik apabila selanjutnya yang bersangkutan ingin mencari pekerjaan kembali.

Perjanjian Bersama PT. “X” yang tidak didaftarkan akan menjadi kasus baru manakala salah satu pihak wanprestasi (ingkar janji) terhadap apa yang telah diperjanjikannya, Kondisi tersebut dapat berakibat pada perselisihan hubungan industrial yang telah disepakati kemudian diingkari oleh salah satu pihak, tidak lagi menjadi permasalahan hubungan industrial, tetapi menjadi permasalahan perdata biasa karena inti dari perkara adalah wanprestasi salah satu pihak terhadap perjanjian bersama, mengingat perjanjian yang telah disepakati menjadi undang-undang bagi para pihak yang

telah menyepakatinya. Dengan demikian, maka

sebaiknya Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan ke pengadilan negeri di wilayah di mana perjanjian bersama dibuat.

2. Saran

a. Pekerja/buruh/Serikat Pekerja/buruh

- 1) Untuk mewujudkan hubungan yang dicita-citakan disamping sikap sosial, diperlukan pula sikap mental para pelaku proses produksi sebagai teman seperjuangan yang saling hormat menghormati, masing-masing mengerti kedudukan serta peranannya, masing-masing memahami hak dan kewajibannya dalam keseluruhan proses produksi.
- 2) Serikat Pekerja/buruh bukan saja penyalur aspirasi Pekerja/buruh dengan hak-haknya seperti hak berorganisasi, hak secara kolektif menyatakan pendirian atau pendapat mengenai segala masalah yang menyangkut kondisi kerja, hak untuk mengadakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan hak perlindungan lainnya, juga berkewajiban membawa Pekerja/buruh berperan serta dalam tugas-tugas pembangunan.
- 3)

b. Pengusaha

- 1) Perusahaan perlu lebih mengerti mengenai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan berkomitmen menegakkannya. Selama komitmen perusahaan belum berubah menjadi menegakkan aturan, selama itu juga perselisihan akan terus bertambah.
- 2) Perlu dibangun komunikasi yg efektif di perusahaan untuk dapat mewujudkan hubungan industrial yg harmonis, dinamis serta kondusif menuju kepada ketenangan usaha bagi Pengusaha dan ketenangan bekerja bagi pekerja/buruh/buruh.

- 3) Hubungan industrial tidak saja memerlukan perubahan sikap mental maupun sikap sosial para pelakunya, akan tetapi juga pengetahuan dan keterampilan di bidang pengelolaan teknis dan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadakan diklat yang dapat memacu produktivitas kerja.

c. Pemerintah

- 1) Penyelesaian Hubungan Perburuhan haruslah mengutamakan musyawarah dan mufakat. Pihak yang bersengketa harus dapat memposisikan diri dan memiliki kemampuan dalam bernegosiasi, menjadikan permasalahan perburuhan dapat diselesaikan dalam tingkat bipartit tanpa harus melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga pemborosan terhadap waktu dan materi dapat diminimalisir.
- 2) Perlu adanya pembinaan dan sosialisasi mengenai pentingnya pendaftaran Perjanjian Bersama. Selain karena para pihak wajib mendaftarkan perdamaian di PHI, pendaftaran Perjanjian Bersama berguna bila ada pekerja/buruh atau pengusaha yang kemudian dirugikan. Jika salah satu pihak menolak melaksanakan perjanjian, eksekusi dapat diproses lewat PHI. Kalau tidak didaftar, salah satu pihak yang kemudian tidak puas masih dapat mengajukan gugatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*: Edisi Revisi V. Kakarta Rineka Cipta. 120.
- Fahrunnisa, F., Razak, R., & Said, A. (2018). *Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pt Gunung Mas Di Kabupaten Pangkep*. Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik, 3(3), 310-325.
- Jehani, L. (2006). *Hak-hak Pekerja bila di-Phk*. VisiMedia.
- Kertonegoro, S. (1999). *Hubungan industrial: hubungan antara pengusaha dan pekerja (bipartit) dan pemerintah (tripartit)*. Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Manurung, M. (2018). *Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit*. Jurnal Pionir, 2(4).
- Pradima, A. (2013). *Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*. DiH: Jurnal Ilmu Hukum, 9(17).
- . Depnaker RI, Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial, 2004.
- . Depnaker RI, Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2004.
- . Depnaker RI, Undang-undang RI No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/buruh/Serikat Buruh, 2004.
- . Depnaker RI, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pengesahan Perjanjian Kerja Bersama, 2004.
- . Kemnaker RI, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- Syamsuddin, Mohd. Syaufii, Norma *Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta 2004.
- Syamsuddin, Mohd. Syaufii, *Konsepsi Hubungan Industrial*, Puslitbang Ketenagakerjaan, Jakarta, 2009.
- Syamsuddin, Mohd. Syaufii, *Penyelesaian Perselisihan di Luar Pengadilan*, Puslitbang Ketenagakerjaan, Jakarta, 2009.

Syamsuddin, Syaufii, Tantangan Bagi Pejabat
SDM, Puslitbang Ketenagakerjaan, Jakarta,
2009.

Bungin, B. 2007. *Penelitian Kualitatif*. Prenada
Media Group: Jakarta.