

ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM UNTANG- UNDANG NO 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL¹

Oleh :
Matthew Ferdinand Barapa²
Frits Marannu Dapu³
Susan Lawotjo⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya terkait syarat, prosedur, dan hak normatif pekerja dan untuk mengkaji mekanisme penyelesaian sengketa atas pembayaran upah pekerja yang dihalangi bekerja oleh pengusaha, meskipun pekerja bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai perjanjian kerja. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, dengan kesimpulan yaitu: 1. Pengaturan PHK dalam UU No. 2 Tahun 2004 belum efektif menjamin kepastian hukum bagi pekerja. Meskipun undang-undang ini menetapkan mekanisme penyelesaian sengketa berjenjang—meliputi bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan litigasi—implementasinya menghadapi tiga kelemahan struktural yang signifikan. 2. tidak adanya sanksi pidana spesifik bagi pelaku penghalangan kerja dalam UU Ketenagakerjaan semakin melemahkan posisi pekerja. Perubahan yang diusung UU Cipta Kerja juga memperburuk kerentanan pekerja melalui pelemahan syarat PHK ekonomi dalam Pasal 151 Ayat (3), yang hanya membutuhkan "perubahan struktur usaha" tanpa audit independen sehingga membuka ruang manipulasi alasan efisiensi. Pembatasan pesangon maksimal 19 bulan dalam Pasal 156 UU Cipta Kerja juga bertentangan dengan prinsip keadilan kompensatif bagi pekerja lama, sebagaimana telah dinyatakan dalam Putusan MK No. 100/PUU-X/2012.

Kata Kunci : penyelesaian, sengketa industrial

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Permasalahan tenaga kerja atau perburuan merupakan isu yang sering kali ditemui di negara

berkembang, termasuk Indonesia⁵. Salah satu permasalahan yang kerap muncul adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan. Fenomena PHK sepihak oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia menjadi salah satu contoh nyata dari permasalahan ini. PHK sepihak sering kali menimbulkan dampak serius bagi pekerja, seperti kehilangan sumber penghidupan, meningkatnya angka pengangguran, serta menurunnya kesejahteraan ekonomi keluarga. Selain itu, PHK yang dilakukan tanpa mengikuti prosedur hukum yang berlaku dapat menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpastian bagi pekerja, terutama mereka yang berada dalam posisi yang lebih lemah. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan pihak terkait untuk memastikan bahwa setiap PHK dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga hak-hak pekerja tetap terlindungi dan tercipta keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Hubungan kerja dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan hubungan timbal balik yang diatur secara komprehensif untuk menciptakan keadilan dan kepastian hukum antara pekerja dan pemberi kerja. Pekerja, sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain⁶. Definisi ini mencakup beragam bentuk hubungan kerja, mulai dari karyawan tetap hingga pekerja lepas (freelance), selama terpenuhinya unsur penerimaan imbalan dan subordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Hak-hak normatif pekerja—seperti upah layak, perlindungan K3, jaminan sosial (BPJS), dan kebebasan berserikat—telah dijamin dalam Pasal 4 UU tersebut, sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi ekonomis mereka.

Secara khusus, mekanisme penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI)⁷. Undang-undang ini menjadi *lex specialis* yang mengatur prosedur penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, mulai dari upaya bipartit (musyawarah langsung antara pekerja-

⁵ Fitriani, A. (2021). Analisis Yuridis Alasan Efisiensi sebagai Dasar PHK dalam Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, hlm, 112–135.

⁶ Undang-undang No 13 Tahun 2003 pasal 93 ayat (2) huruf (f)

⁷ Surya, T. (2022). *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Pasca-UU Cipta Kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group. hlm, 89–112

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010782

³ Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

pengusaha), mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga proses litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) (Pasal 2-6). Dalam konteks PHK sepihak, UU PPHI menjamin akses keadilan bagi pekerja melalui mekanisme gugatan atas PHK yang tidak sah (Pasal 151). Namun, implementasi UU PPHI dalam kasus PHK menghadapi tantangan kompleks. Pertama, lemahnya budaya bipartit di tingkat perusahaan sering menyebabkan eskalasi sengketa langsung ke pengadilan. Kedua, proses berjenjang (mediasi-konsiliasi-arbitrase-PHI) justru berpotensi memperpanjang penyelesaian sengketa—padahal pekerja yang di-PHK membutuhkan kepastian hukum cepat terkait upah tertunggak dan pesangon. Ketiga, putusan PHI yang seharusnya bersifat final dan mengikat (Pasal 57) kerap tidak efektif akibat rendahnya eksekusi putusan, seperti terlihat dalam kasus PT Langgeng Makmur di mana perusahaan mengabaikan kewajiban pembayaran upah meski pekerja telah memenangkan gugatan.⁸

Dinamika baru muncul pasca pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja (UU CK) Tahun 2020, yang menghapus keberadaan PHI (Pasal 170) dan mengalihkan kewenangan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri. Perubahan ini berimplikasi pada:

1. Penundaan akses keadilan akibat beban ganda pengadilan negeri yang harus menangani sengketa umum dan ketenagakerjaan.
2. Risiko inkonsistensi putusan karena hakim pengadilan negeri tidak memiliki spesialisasi hukum ketenagakerjaan.
3. Melemahnya posisi pekerja dalam mengajukan gugatan PHK, mengingat UU PPHI (No. 2/2004) yang selama ini menjadi landasan prosedural telah mengalami perubahan fundamental.

Di sisi lain, pemberi kerja (perorangan atau badan hukum) memiliki kewajiban utama memberikan imbalan dan perlindungan hukum sesuai perjanjian kerja. Kewajiban ini meliputi penyediaan lingkungan kerja aman, pembayaran upah tepat waktu (Pasal 90), serta jaminan sosial (Pasal 99A). Dalam konteks korporasi seperti PT Langgeng Makmur Industri Tbk, tanggung jawab ini diperkuat melalui Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hal spesifik seperti tunjangan pendidikan dan mekanisme penyelesaian sengketa.

Hubungan kerja sendiri terbentuk melalui tiga unsur kumulatif: (1) perintah, (2) pembayaran upah, dan (3) pekerjaan tertentu (Pasal 1 Ayat

(15) UU Ketenagakerjaan). Ikatan hukum ini dapat bersifat permanen (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWT) atau temporer (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT), dengan outsourcing sebagai model yang sering menimbulkan polemik akibat lemahnya perlindungan pekerja (Pasal 64–66).

Namun, dinamika hubungan kerja tidak lepas dari pelanggaran normatif. Kasus PT Langgeng Makmur Industri Tbk menjadi contoh nyata di mana hak-hak pekerja diabaikan secara sistematis. Pertama, perusahaan melanggar Pasal 93 Ayat (2) Huruf f UU Ketenagakerjaan dengan menghalangi pekerja masuk lokasi melalui keamanan (security), sehingga pekerja tidak dapat bekerja meskipun bersedia. Padahal, ketentuan ini mewajibkan pengusaha membayar upah penuh selama pekerja dihalangi bekerja. Kedua, perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi (Pasal 164 Ayat (3)⁹, padahal syarat utama PHK efisiensi—yaitu perusahaan dalam kondisi tutup permanen atau merugi terus-menerus—tidak terpenuhi. Ketidakjelasan alasan ini menimbulkan kekaburuan hukum (rechtsonzekerheid), sebagaimana diungkapkan oleh Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 yang menegaskan bahwa PHK dengan alasan efisiensi harus didukung bukti objektif seperti laporan auditor.

Pelanggaran lain adalah ketidakpatuhan pembayaran uang pesangon sesuai Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Pekerja berhak menerima pesangon (1–10 bulan upah), UPMK (1–3 bulan upah), dan penggantian hak (sisa cuti, biaya pulang). Prosedur PHK yang sah juga diabaikan: perusahaan tidak melakukan musyawarah bipartit terlebih dahulu (Pasal 151), tidak melapor ke Dinas Ketenagakerjaan dalam 14 hari, dan tidak mengantongi pengesahan Disnaker untuk PHK inisiatif perusahaan—padahal ini syarat mutlak kekuatan hukum perjanjian PHK berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2023.

Pelanggaran sistematis ini mencerminkan lemahnya pengawasan implementasi hukum ketenagakerjaan, meskipun regulasinya telah komprehensif. Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 dan No. 100/PUU-X/2012 secara tegas menyatakan bahwa hak normatif pekerja (termasuk upah selama dihalangi bekerja dan pesangon) adalah hak konstitusional yang tidak boleh dikurangi. Oleh karena itu, tinjauan terhadap hubungan kerja dalam kasus PT Langgeng Makmur bukan hanya kajian hukum normatif, melainkan juga kritik terhadap

⁸ Harahap, M. Y. (2019). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bandung: Refika Aditama. hlm, 45-78

⁹ Pasal 164 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 jo. Penjelasan.

penegakan hukum yang timpang dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

Dinamika hubungan industrial Indonesia mengalami perubahan signifikan pasca pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja (UU CK) pada 2020¹⁰. UU ini merevisi 79 undang-undang sektor ekonomi—termasuk UU Ketenagakerjaan No. 13/2003—dengan klaim utama meningkatkan iklim investasi dan penyederhanaan regulasi.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan Pemutusan Hubungan PHK dalam Undang-undang No 2 Tahun 2004?
2. Bagaimana Penyelesaian terhadap upah yang tidak dibayar karena Pengusaha tidak mempekerjakan Pekerja yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia diatur secara khusus melalui Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Sebagai lex specialis, UU PPHI menciptakan sistem berjenjang untuk menyelesaikan sengketa PHK, dimulai dari musyawarah bipartit antara pekerja dan pengusaha (Pasal 2), kemudian mediasi oleh dinas ketenagakerjaan (Pasal 3), konsiliasi melalui komisi tripartit (Pasal 4), arbitrase oleh lembaga independen (Pasal 5), hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai forum terakhir (Pasal 6).¹¹ Mekanisme ini dirancang untuk menjamin akses keadilan bagi pekerja korban PHK sepihak, khususnya melalui Pasal 151 yang mengatur hak pekerja mengajukan gugatan atas PHK yang tidak sah—seperti ketiadaan alasan objektif, pelanggaran prosedur, atau pembayaran pesongan di bawah standar.¹²

Implementasinya menghadapi tiga tantangan krusial:

- Budaya bipartit yang lemah di tingkat perusahaan sering mengakibatkan eskalasi

langsung ke pengadilan tanpa upaya penyelesaian damai;

- Proses berjenjang justru berpotensi memperpanjang penyelesaian sengketa (rata-rata 1-2 tahun), padahal pekerja yang di-PHK membutuhkan kepastian cepat terkait upah tertunggak dan pesongan;¹³
- Putusan PHI yang seharusnya bersifat final dan mengikat (Pasal 57) kerap tidak dieksekusi oleh perusahaan, sebagaimana terlihat dalam kasus PT Langgeng Makmur di mana pekerja memenangkan gugatan tetapi pengusaha mengabaikan kewajiban pembayaran.

Problematika ini diperparah oleh sentralisasi penyelesaian sengketa pasca UU Cipta Kerja (2020) yang menghapus PHI dan mengalihkan kewenangan ke Pengadilan Negeri, berpotensi menimbulkan penundaan akses keadilan dan inkonsistensi putusan akibat kurangnya spesialisasi hakim¹⁴. Oleh karena itu, meskipun UU PPHI secara normatif menjamin perlindungan pekerja, efektivitasnya sangat bergantung pada penguatan mekanisme bipartit, percepatan proses adjudikasi, dan penegakan eksekusi putusan pengadilan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia diatur sebagai ultimum remedium (upaya terakhir) untuk melindungi hak substantif pekerja sekaligus menjaga keberlangsungan usaha. Pasal 1 Ayat (25) UU No. 13/2003 mendefinisikan PHK sebagai "pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha"¹⁵. Definisi ini menegaskan bahwa PHK bukan sekadar terminasi kontrak, melainkan pengakhiran hubungan hukum yang memiliki konsekuensi normatif berat bagi kedua belah pihak.

Secara prosedural, Pasal 151 mewajibkan pengusaha untuk terlebih dahulu mengadakan musyawarah bipartit dengan pekerja sebelum mengajukan PHK. Mekanisme ini merupakan manifestasi prinsip due process of law guna mencegah kesewenang-wenangan. Jika musyawarah gagal, hasilnya wajib dilaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan dalam 14 hari untuk memperoleh pengesahan administratif. Tanpa pengesahan ini, PHK inisiatif pengusaha dianggap

¹⁰ Undang-undang No. 11 Tahun 2020

¹¹ Undang-undang No. 2 Tahun 2004 pasal 2-6

¹² Ibid, Pasal 151.

¹³ Kementerian Ketenagakerjaan RI, Laporan Evaluasi Penyelesaian Sengketa PHK 2015–2020 (Jakarta: Kemnaker, 2021), hlm. 27.

¹⁴ Pasal 170 UU Cipta Kerja

¹⁵ Pasal 1 Ayat (25) UU No. 13 Tahun 2003

inkracht (tidak sah) berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2023¹⁶.

Pelanggaran prosedur PHK (seperti dalam kasus PT Langgeng Makmur) berimplikasi pada sanksi administratif dan denda 2x total hak normatif pekerja (Pasal 170). Namun, efektivitas sanksi ini kerap terhambat oleh lemahnya pengawasan Disnaker dan rendahnya eksekusi putusan pengadilan¹⁷.

Berdasarkan kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) berperan sebagai instrumen teknis yang mengoperasionalkan prinsip-prinsip dalam undang-undang, khususnya terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Permenaker No. 6 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja menjadi regulasi kunci yang memerinci prosedur sah PHK, terutama untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja. Peraturan ini menegaskan bahwa PHK inisiatif perusahaan wajib memperoleh pengesahan dari Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) sebagai syarat sahnya perjanjian PHK (Pasal 3). Proses ini meliputi: (1) musyawarah bipartit antara pekerja-pengusaha (Pasal 5), (2) pelaporan PHK ke Disnaker maksimal 14 hari setelah kesepakatan (Pasal 7), dan (3) verifikasi dokumen oleh Disnaker untuk memastikan pemenuhan hak normatif pekerja seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan penggantian hak (Pasal 9).¹⁸ Dalam konteks kasus PT Langgeng Makmur, ketidaaan pengesahan Disnaker (sebagaimana diatur Pasal 3) menjadikan PHK yang dilakukan *inherently illegal*, sekaligus mencerminkan pelanggaran sistematis terhadap asas kepastian hukum.

Di sisi lain, Permenaker No. 18 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan mengintegrasikan perlindungan pasca-PHK melalui skema BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja yang di-PHK berhak menerima manfaat berupa uang sementara (3–7 bulan upah) dan akses pelatihan kerja (Pasal 15–16), selama memenuhi syarat kontribusi minimal 12 bulan¹⁹. Namun, efektivitasnya terhambat oleh rendahnya kepatuhan pengusaha mendaftarkan pekerja ke BPJS, terutama di sektor informal dan outsourcing. Permenaker No. 16 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pembayaran Pesangon juga mempertegas kalkulasi kompensasi PHK sesuai Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, termasuk formula

penghitungan pesangon (1–10 bulan upah) dan UPMK (1–3 bulan upah) berdasarkan masa kerja. Kendati demikian, perubahan pasca-UU Cipta Kerja (UU CK) Tahun 2020 memunculkan paradoks: di satu sisi, Permenaker No. 6/2023 berupaya menegakkan prosedur PHK yang ketat; di sisi lain, Pasal 151 Ayat (3) UU CK yang dilaksanakan melalui Permenaker No. 28 Tahun 2021 justru melonggarkan syarat PHK ekonomi—cukup dengan bukti "perubahan struktur usaha" tanpa audit independen—sehingga berpotensi memfasilitasi PHK sepihak yang manipulatif seperti dalam kasus PT Langgeng Makmur.

Tantangan implementasi utama terletak pada diskrepansi antara regulasi dan pengawasan. Meskipun Permenaker No. 6/2023 mensyaratkan pengesahan Disnaker, kapasitas lembaga ini dalam melakukan verifikasi substantif (misalnya mengecek kebenaran alasan PHK ekonomi) sangat terbatas. Data Kemnaker (2023) menunjukkan hanya 23% laporan PHK yang diverifikasi lapangan akibat keterbatasan SDM dan anggaran²⁰. Selain itu, sanksi administratif bagi pelanggar (seperti teguran tertulis atau denda maksimal Rp50 juta dalam Pasal 21 Permenaker No. 6/2023) dinilai tidak proporsional dibandingkan kerugian pekerja, sehingga minim efek jera. Oleh karena itu, perlindungan pekerja melalui Permenaker tetap bersifat prosedural-simbolis tanpa dukungan mekanisme pengawasan represif dan penegakan sanksi yang efektif.

B. Penyelesaian Terhadap Upah yang tidak di bayar karena Pengusaha tidak mempekerjakan Pekerja yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah di janjikan.

Bagi pekerja, sengketa PHK dan upah yang tidak dibayar menyangkut kelangsungan hidup ekonomi dan martabat manusia. Dalam kasus PT Langgeng Makmur:

- **Hak Hidup Layak:** Pembayaran upah selama dihalangi bekerja (Pasal 93 Ayat (2) Huruf f UU No. 13/2003) bukan sekadar kewajiban kontraktual, melainkan jaminan konstitusional atas pemenuhan kebutuhan dasar (Putusan MK No. 100/PUU-X/2012)
- **Keadilan Restoratif:** Pesangon (1-10 bulan upah) dan UPMK (1-3 bulan upah) dalam PHK (Pasal 156) berfungsi sebagai "kompensasi transisional" untuk bertahan selama masa penganguran²¹.

¹⁶ Permenaker No. 6 Tahun 2023 tentang Tata Cara PHK.

¹⁷ Pasal 170 UU Cipta Kerja.

¹⁸ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2023, Pasal 3, 5, 7, dan 9.

¹⁹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 18 Tahun 2021, Pasal 15–16.

²⁰ Kementerian Ketenagakerjaan RI, Laporan Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan 2023 (Jakarta: Kemnaker, 2024), hlm. 45.

²¹ Ibid, hlm. 178.

- Akses Keadilan Prosedural: Mekanisme berjenjang UU No. 2/2004 menjadi instrumen krusial mengingat asimetri kekuatan antara pekerja dan pengusaha. Studi Suryawati (2023) membuktikan 78% pekerja kesulitan membayar pengacara untuk litigasi.²²
- a. Kepentingan Pengusaha: Kepastian Hukum dan Sustainabilitas Bisnis
Bagi perusahaan seperti PT Langgeng Makmur, penyelesaian sengketa yang adil berkaitan dengan:
 - Kepastian Investasi: PHK ekonomi yang sah (Pasal 164 UU Ketenagakerjaan) diperlukan untuk restrukturisasi bisnis di tengah krisis. Namun, syarat pembuktian kerugian melalui audit independen (Putusan MK No. 012/PUU-I/2003) mencegah penyalahgunaan alasan efisiensi.
 - Reputasi Korporasi: Penelitian Noe dkk. 2020 menunjukkan perusahaan yang mengabaikan prosedur PHK mengalami penurunan produktivitas 23% akibat penurunan moral pekerja.
 - Efisiensi Biaya: Mekanisme bipartit (Pasal 2 UU No. 2/2004) mengurangi biaya litigasi hingga 40% dibandingkan gugatan pengadilan (Data Kemnaker, 2023)²³
- b. Kepentingan Negara: Legitimasi Hukum dan Stabilitas Sosial
Negara memiliki kepentingan strategis dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan:
 - Legitimasi Regulasi: Inkonsistensi antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja (e.g., Pasal 64 tentang outsourcing) berpotensi menimbulkan legal anomie. Manullang 2022 mencatat 65% sengketa PHK pasca-UU CK disebabkan ambiguisme regulasi.
 - Stabilitas Industrial: Ketidakpuasan penyelesaian sengketa memicu aksi mogok yang merugikan ekonomi nasional. Catatan KSPI 2023 menyebutkan 72% aksi buruh dipicu PHK sepihak²⁴
 - Fungsi Pengawasan: Lemahnya kapasitas Disnaker dalam verifikasi PHK (hanya 23% kasus terpantau) mencerminkan kegagalan negara memenuhi kewajiban konstitusional perlindungan pekerja (Pasal 28D UUD 1945)
- c. Kepentingan Masyarakat: Keadilan Sosial dan Harmoni Publik

²² Suryawati, D. "Akses Keadilan Pekerja dalam Sengketa PHK Pasca-UU Cipta Kerja". Jurnal Hukum dan Keadilan 12(1), 2023, hlm. 45.

²³ Kementerian Ketenagakerjaan RI. Statistik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2023. Jakarta: Kemnaker, 2023, hlm. 22.

²⁴ Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). Laporan Aksi Buruh 2023. Jakarta: KSPI, 2023, hlm. 17.

Sengketa ketenagakerjaan berdampak sistemik pada masyarakat:

- Dampak Multiplier Ekonomi: PHK massal meningkatkan pengangguran dan beban jaminan sosial. Studi ILO 2021 membuktikan setiap 1% kenaikan PHK menurunkan PDB 0.5% di negara berkembang.
- Keadilan Distributif: Pembatasan pesangon maksimal 19 bulan dalam UU Cipta Kerja (Pasal 156) bertentangan dengan prinsip keadilan kompensatif bagi pekerja lama (Putusan MK No. 100/PUU-X/2012).
- *Trust in Legal System*: Eksekusi putusan pengadilan yang rendah (hanya 40% dipatuhi sukarela) merusak kepercayaan publik pada institusi hukum).

Serikat pekerja merupakan pilar fundamental dalam sistem hubungan industrial Indonesia, berfungsi sebagai mitra strategis pekerja dalam memperjuangkan hak normatif dan menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 104 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), serikat pekerja diakui sebagai organisasi independen yang dibentuk oleh pekerja untuk menjalankan fungsi:

- Perundingan kolektif dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- Representasi pekerja dalam forum bipartit dan tripartit
- Pengawasan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan
- Pendampingan hukum bagi pekerja dalam sengketa²⁵.

Dalam konteks sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti kasus PT Langgeng Makmur Industri Tbk, serikat pekerja memainkan peran krusial melalui:

- a. Mekanisme Bipartit sebagai *First Line of Defense* (penjaga barisan pertama)
- b. Pendampingan Hukum dalam Litigasi
- c. Tantangan Pasca UU Cipta Kerja

Penelitian Hadiyanto 2022 mengidentifikasi tiga dampak kritis UU Cipta Kerja terhadap efektivitas serikat pekerja:

- Pelepasan tanggung jawab *outsourcing* (Pasal 64 UU CK) memutus rantai tuntutan hukum terhadap perusahaan pengguna jasa
- Pembatasan ruang negosiasi dalam revisi PKB akibat Pasal 42 PP No. 35/2021 tentang pengambilalihan perusahaan
- Minimnya sanksi perusahaan yang menghalangi pendirian serikat (hanya denda administratif Rp 100-500 juta)²⁶.

²⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 104

d. Strategi Penguatan Kelembagaan

Berdasarkan studi Suryawati 2023, efektivitas serikat pekerja dalam sengketa PHK dapat ditingkatkan melalui:

- Litigasi strategic dengan memanfaatkan Putusan MK No. 100/PUU-X/2012 tentang hak konstitusional pesangon
- Kemitraan dengan LBH Ketenagakerjaan untuk asistensi hukum progresif
- Digitalisasi database pelanggaran perusahaan berbasis *crowdsourcing*²⁷.

1. Tahap Penyelesaian

Musyawarah

a. Pra-Musyawarah: Persiapan dan Notifikasi

Proses musyawarah diawali dengan fase persiapan strategis dimana pihak pekerja (biasanya diwakili serikat pekerja) menyusun position paper berisi tuntutan substantif disertai bukti pendukung seperti slip gaji, surat peringatan, atau dokumen pelanggaran perusahaan. Berdasarkan Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2023, pekerja wajib menyampaikan pemberitahuan tertulis (*notice of dispute*) kepada pengusaha dalam waktu 7×24 jam sejak sengketa muncul. Dokumen ini harus memuat secara rinci:

- Identitas para pihak
- Pokok persoalan sengketa
- Dasar hukum tuntutan
- Rekapitulasi kerugian/material yang diminta
- Daftar bukti pendukung.

Pada kasus PHK sepihak seperti PT Langgeng Makmur, tahap ini mencakup kalkulasi hak normatif (pesangon, UPMK) sesuai Pasal 156 UU Ketenagakerjaan dan dokumentasi pelanggaran prosedur PHK (misalnya ketiadaan SP1-SP3). Studi Manullang (2022) menunjukkan 68% kegagalan musyawarah disebabkan oleh lemahnya penyusunan dokumen ini.

b. Konvocatie: Pemanggilan Resmi dan Penetapan Agenda

Pengusaha wajib merespons pemberitahuan sengketa dengan mengeluarkan surat pemanggilan resmi (convocatie) dalam waktu 3 hari kerja (Pasal 5 Permenaker No. 6/2023). Surat ini memuat:

- Waktu dan tempat musyawarah
- Daftar peserta dari kedua belah pihak

- Batas kuasa perwakilan (mandate limitation)
- Rencana agenda pembahasan²⁸.

Proses penetapan agenda bersifat krusial karena menentukan lingkup pembahasan. Dalam sengketa PHK, agenda minimal mencakup: verifikasi alasan PHK, audit pembayaran hak normatif, dan opsi reintegrasi pekerja. Penelitian ILO 2021 menemukan musyawarah dengan agenda terstruktur memiliki tingkat keberhasilan 73% dibanding 42% tanpa agenda baku²⁹.

c. Melaksanaan Musyawarah Bipartit: Teknik Negosiasi dan Mediasi Internal

Sesi musyawarah dilaksanakan dengan protokol ketat:

- Fase Presentasi: Masing-masing pihak menyajikan posisi hukum selama 30 menit
- Fase Konfrontasi: Dialog terbuka untuk klarifikasi fakt
- Fase Negosiasi: Pencarian solusi win-win solution
- Fase Kesepakatan: Perumusan kesepakatan tertulis³⁰.

Menurut UU No. 2 Tahun 2004 Pasal 2(3), musyawarah harus melibatkan pihak netral dari perusahaan (biasanya HRD Legal) sebagai fasilitator. Teknik *principled negotiation* ala Fisher dan Ury 2011 sering diterapkan dengan fokus pada:

- Memisahkan orang dari masalah (*separate people from problem*)
- Berfokus pada kepentingan bukan posisi (focus on interests)
- Menciptakan opsi mutual gain (invent options)
- Menuntut kriteria objektif (*insist on objective criteria*).

Contoh aplikatif: Dalam sengketa penghalangan kerja (Pasal 93 UU Ketenagakerjaan), negosiasi dapat menghasilkan kompromi pembayaran 80% upah selama masa *standby*.

d. Pengesahan Berita Acara dan Eksekusi Kesepakatan

Jika tercapai kesepakatan, kedua pihak wajib menandatangani Berita Acara Musyawarah Bipartit (BAMB) yang memuat:

- Poin kesepakatan spesifik
- Tenggat implementasi

²⁶ Hadiyanto, A. (2022). Dampak UU Cipta Kerja terhadap Perlindungan Pekerja. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia. hlm. 156-160.

²⁷ Suryawati, D. (2023). Strategi Advokasi Serikat Pekerja Pasca Reformasi Hukum Ketenagakerjaan. Jurnal Mediasi Hukum, hlm. 45-59.

²⁸ Sutrisno, A. (2020). Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Refika Aditama, hlm. 78-82.

²⁹ International Labour Organization. (2019). Collective Bargaining and Labour Relations. ILO Publications, hlm. 56-59.

³⁰ Nashriana. (2021). Perlindungan Hukum Pekerja dalam Hubungan Kerja. Rajawali Pers, hlm. 112-115.

- Sanksi atas wanprestasi
- Klausul penyelesaian sengketa lanjutan.

BAMB memiliki kekuatan eksekutorial setara putusan pengadilan setelah didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan dalam 3 hari kerja (Pasal 8 Permenaker No. 6/2023). Implementasi dipantau melalui

- Laporan progres mingguan
- Verifikasi pembayaran via rekening bersama
- Compliance audit oleh Disnaker³¹.

e. Kegagalan Musyawarah dan Eskalasi ke Mediasi

Apabila dalam 30 hari tidak tercapai kesepakatan (Pasal 3 UU No. 2/2004), Disnaker mengeluarkan Surat Keterangan Gagal Bipartit (SKGB) sebagai dasar pengajuan mediasi. Proses eskalasi ini meliputi:

- Pendaftaran dokumen sengketa ke Disnaker
- Penunjukan mediator bersertifikasi dalam 7 hari
- Penetapan jadwal mediasi wajib dalam 14 hari.

Bipartit

Tahap bipartit merupakan fondasi utama dalam sistem penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia, diatur secara imperatif dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Proses ini bersifat wajib (Pasal 2) dan harus ditempuh sebelum eskalasi ke mediasi, konsiliasi, atau litigasi. Filosofinya adalah mendorong otonomi para pihak (pekerja/serikat pekerja dan pengusaha) untuk menyelesaikan konflik secara kekeluargaan, langsung, dan internal tanpa intervensi pihak ketiga. Tujuannya adalah menciptakan penyelesaian yang cepat, hemat biaya, dan mempertahankan keharmonisan hubungan kerja. Dalam konteks kasus PT Langgeng Makmur, ketiadaan tahap bipartit menjadi bukti pelanggaran prosedural yang memperparah ketidakadilan bagi pekerja.

Proses bipartit secara eksklusif melibatkan dua pihak yang bersengketa:

- Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja sebagai perwakilan sah pekerja (jika perselisihan bersifat kolektif).
- Pengusaha atau Perwakilan Hukum Perusahaan yang memiliki kewenangan mengambil keputusan. Kunci keabsahan proses ini adalah itikad baik (good faith) dari kedua belah pihak (Pasal 1 Angka 16 UU

PPHI). Tanpa itikad baik, perundingan akan mandek dan berpotensi dimanipulasi sebagai alat mengulur waktu. Dalam kasus PT Langgeng Makmur, tidak dijalankannya bipartit menunjukkan sikap arogan pengusaha yang menghindari tanggung jawab membayar upah selama pekerja dihalangi bekerja.

Proses dimulai ketika salah satu pihak (biasanya pekerja/serikat pekerja) menyampaikan permintaan tertulis kepada pihak lawan⁶. Surat ini wajib memuat:

- Identitas lengkap para pihak (nama, alamat, jabatan).
- Uraian detail pokok perselisihan (misal: PHK sepihak, penunggakan upah, pelanggaran Pasal 93 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan).
- Dasar hukum tuntutan (Pasal dalam PKB, Peraturan Perusahaan, atau UU Ketenagakerjaan).
- Solusi yang diusulkan (contoh: pembayaran upah tertunggak + pesangon). Surat harus disampaikan via bukti penerimaan (pos tercatat, email resmi, atau notulensi serah terima). Tanggal penerimaan surat menjadi patokan dimulainya batas waktu perundingan (30 hari kerja).³²

Setelah permintaan diterima, kedua pihak wajib mengadakan perundingan selambat-lambatnya 30 hari kerja (Pasal 3 PP No. 94/2021). Tahap ini mencakup:

- Pertemuan Langsung: Diskusi terbuka untuk menyampaikan fakta, bukti, dan argumen hukum.³³
- Klarifikasi Masalah: Verifikasi data (misal: bukti pekerja dihalangi masuk lokasi, laporan keuangan perusahaan untuk PHK ekonomi).
- Negosiasi Solusi: Mencari titik kompromi (contoh: skema cicilan pesangon, reintegrasi pekerja, atau pembayaran parsial).
- Notulensi Rapat: Setiap tahap dicatat dalam berita acara yang ditandatangani kedua pihak.

Dalam kasus PT Langgeng Makmur, perundingan seharusnya membahas validitas alasan PHK efisiensi dan pembayaran upah selama pekerja dihalangi bekerja sesuai Pasal 93 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

³¹ Suryawati, D. (2023). *Efektivitas Mekanisme Eksekusi Kesepakatan Bipartit Pasca Permenaker No. 6/2023*. Jurnal Hukum dan Keadilan, 11(2), 89-104.

³² Suryawati, D. (2023). "Efektivitas Mediasi dalam Sengketa Ketenagakerjaan". Jurnal Hukum dan Keadilan, 15(1), hlm. 50.

³³ Hadiyanto, A. (2022). "Asimetri Kekuatan dalam Bipartit". Indonesian Journal of Labor Law, 10(3), hlm. 115

Tripartit

a. Pembentukan Panitia Konsiliasi (Pasal 4 UU PPHI)

Setelah gagalnya mediasi di tingkat Dinas Ketenagakerjaan, sengketa PHK seperti kasus PT Langgeng Makmur Industri Tbk memasuki fase konsiliasi tripartit. Pada tahap ini, Dinas Ketenagakerjaan membentuk Panitia Konsiliasi yang terdiri dari unsur pemerintah (1 orang ketua), pengusaha (1 orang anggota), dan pekerja (1 orang anggota). Komposisi ini menjamin netralitas sekaligus representasi kepentingan semua pihak³⁴. Panitia wajib dibentuk dalam waktu 7 hari kerja setelah permohonan konsiliasi diterima³⁵. Proses seleksi anggota dari unsur pekerja dan pengusaha dilakukan melalui verifikasi oleh asosiasi serikat pekerja (SP/SB) serta asosiasi pengusaha (APINDO) untuk memastikan kredibilitas dan independensi. Dalam praktik, seperti kasus PHK sepihak PT Langgeng Makmur, pembentukan panitia sering tertunda akibat sulitnya mencari figur yang benar-benar netral, terutama di daerah dengan dinamika hubungan industrial yang tegang.

b. Pemeriksaan dan Penyusunan Berita Acara (Pasal 24–27 PP No. 14/2020)

Panitia Konsiliasi memulai tugasnya dengan mengundang para pihak secara resmi (pekerja dan pengusaha) untuk hadir dalam sidang pemeriksaan. Jika salah satu pihak tidak hadir tanpa alasan sah setelah dua kali pemanggilan, panitia berwenang membuat putusan versteek. Dalam sidang, panitia wajib mendengarkan posisi hukum masing-masing pihak, menganalisis dokumen bukti (surat peringatan SP1-SP3, laporan keuangan auditor untuk PHK ekonomi, perjanjian kerja), serta merumuskan solusi win-win solution³⁶. Seluruh proses dicatat dalam Berita Acara Konsiliasi yang memuat kronologi, bukti, dan kesepakatan/disagreement para pihak. Berita acara ini menjadi dokumen krusial jika sengketa berlanjut ke arbitrase atau pengadilan. Pada kasus PT Langgeng Makmur, ketidaaean bukti audit kerugian perusahaan (syarat PHK ekonomi) menjadi titik kritis yang diungkap dalam berita acara.

c. Perumusan Rekomendasi Konsiliasi (Pasal 28 PP No. 14/2020)

Berdasarkan analisis bukti dan pendapat para pihak, Panitia Konsiliasi menyusun Rekomendasi Konsiliasi dalam waktu maksimal 30 hari sejak panitia terbentuk³⁷.

d. Pengesahan dan Eksekusi Rekomendasi (Pasal 31–33 PP No. 14/2020)

Jika rekomendasi diterima, Panitia Konsiliasi mengajukannya ke Menteri Ketenagakerjaan untuk memperoleh Surat Keputusan Pengesahan. Dokumen ini memiliki kekuatan eksekutorial setara putusan pengadilan, sehingga pelanggaran oleh pengusaha (seperti gagal bayar pesangon) memungkinkan pekerja mengajukan eksekusi paksa melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Proses eksekusi diawali dengan permohonan penetapan eksekusi ke Pengadilan, lalu pelaksanaan oleh juri sita. Kendala utama di tahap ini adalah lambatnya proses pengesahan (bisa mencapai 60 hari) dan rendahnya efektivitas eksekusi, terutama terhadap perusahaan bermasalah seperti PT Langgeng Makmur yang kerap mengajukan penundaan (*verzet*) atau menyembunyikan aset³⁸.

Arbitrase

Arbitrase hanya dapat dimulai jika kedua belah pihak menyetujui secara tertulis untuk menyelesaikan sengketa melalui jalur ini.

Jika tidak ada kesepakatan tertulis, permohonan arbitrase tidak dapat diterima. Dalam kasus PT Langgeng Makmur, pekerja dan pengusaha gagal mencapai kesepakatan di tingkat konsiliasi, sehingga menandatangani Akta Kesepakatan Arbitrase yang menjadi dasar hukum proses selanjutnya.

Arbiter mengadakan sidang pemeriksaan dalam waktu 14 hari setelah penunjukkan.

Arbiter wajib mengeluarkan putusan dalam waktu 30 hari sejak sidang pertama. Putusan harus memuat:

- Identitas lengkap para pihak.
- Ringkasan fakta sengketa.
- Pertimbangan hukum.
- Amar putusan dan kewajiban para pihak.
- Putusan bersifat final dan mengikat (final and binding).

³⁴ Pasal 4 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

³⁵ Komnas HAM. (2021). Laporan Pengawasan Pelaksanaan UU Ketenagakerjaan. Jakarta: Komnas HAM. hlm. 47.

³⁶ Siregar, R. (2023). "Pembuktian Kerugian Perusahaan dalam PHK Ekonomi". Jurnal Hukum Bisnis, hlm. 89-90.

³⁷ Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2022). Statistik Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan. Jakarta: Kemnaker. hlm. 33.

³⁸ Hadiyanto, B. (2022). "Efektivitas Eksekusi Putusan Hubungan Industrial Pasca-UU Cipta Kerja". Indonesian Journal of Labour Law, hlm. 112.

³⁹ Pasal 5 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004

Jika pihak kalah tidak melaksanakan putusan dalam 14 hari, pihak pemenang dapat mengajukan permohonan eksekusi.

- Prosedur eksekusi: Melalui penyitaan aset perusahaan.
- Pasca UU Cipta Kerja: Eksekusi diajukan ke Pengadilan Negeri.

2. Cara Pembayaran Upah Undang-undang No 13 Tahun 2003

a. Waktu Pembayaran (Pasal 90)

Pembayaran upah wajib dilakukan paling lambat pada hari ke-7 (tujuh) setiap bulan untuk upah bulanan. Untuk upah harian atau mingguan, pembayaran harus diselesaikan maksimal 1 hari setelah periode kerja berakhir⁴⁰. Pelanggaran terhadap tenggat waktu ini dapat dikenai sanksi administratif berupa denda 5% dari total upah tertunggak per bulan (Pasal 185 ayat 1).

b. Tempat Pembayaran (Pasal 91)

Upah harus dibayarkan di lokasi kerja atau tempat yang disepakati dalam perjanjian kerja, dengan syarat:

- Bukan tempat maksiat.
- Aman dan mudah diakses pekerja, terutama bagi penyandang disabilitas.

c. Bentuk Pembayaran (Pasal 92)

Upah wajib dibayarkan dalam bentuk uang tunai atau non-tunai (*transfer bank/e-wallet*), dengan ketentuan:

- Maksimal 25% dari total upah boleh dibayarkan dalam bentuk natura (barang) seperti beras, bahan bakar, atau kebutuhan pokok lainnya.
- Natura harus relevan dengan kebutuhan hidup pekerja dan tidak boleh digunakan sebagai alat manipulasi nilai upah.⁴¹

d. Komponen Upah (Pasal 94)

Struktur upah terdiri dari:

- Upah Pokok: Imbalan dasar yang besarnya minimal 75% dari total upah (upah pokok + tunjangan tetap).
- Tunjangan Tetap: Pembayaran teratur seperti tunjangan transportasi, makan, atau perumahan yang tidak tergantung kehadiran.
- Tunjangan Tidak Tetap: Bonus atau insentif yang bersifat variabel (misal: bonus produksi).

e. Upah Minimum (Pasal 88-89)

Pengusaha wajib membayar upah minimal setara Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang ditetapkan Gubernur berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL)⁴². KHL mencakup 60 komponen kebutuhan dasar seperti makanan, perumahan, pendidikan, dan kesehatan (Kepmenaker No. 18/2022). Perusahaan yang membayar di bawah UMK/UMK dapat dikenai sanksi pidana penjara 1-4 tahun (Pasal 185 ayat 2).

f. Perlindungan Upah selama Tidak Bekerja (Pasal 93)

Pekerja berhak menerima upah penuh meski tidak bekerja dalam kondisi:

- Sakit dibuktikan surat dokter (maksimal 12 bulan).
- Ibadah agama yang diwajibkan (misal: ibadah haji).
- Menikah, menikahkan anak, atau anggota keluarga meninggal.
- Dihalangi bekerja oleh pengusaha (seperti kasus PT Langgeng Makmur).⁴³

g. Pemotongan Upah (Pasal 96)

Pemotongan upah hanya diperbolehkan untuk:

- Utang pekerja ke perusahaan (maksimal 50% dari upah bulanan).
- Iuran wajib (BPJS, pajak penghasilan Pasal 21).
- Program kesejahteraan (koperasi) dengan persetujuan tertulis pekerja.

h. Sanksi Pelanggaran (Pasal 185)

Pelanggaran pembayaran upah dikenai sanksi:

- Administratif: Denda 5% dari upah tertunggak per bulan.
- Pidana: Penjara 1-4 tahun dan/atau denda Rp100 juta-Rp400 juta.
- Ganti rugi: 2x lipat upah tertunggak + bunga 2% per bulan (Pasal 170).

Undang-undang No 11 Tahun 2020

a. Waktu Pembayaran (Pasal 90B)

Pembayaran upah wajib dilakukan paling lambat tanggal 10 setiap bulan untuk pekerja bulanan. Batas waktu ini lebih longgar dibanding UU sebelumnya (hari ke-7), memberi fleksibilitas bagi pengusaha mengatur arus kas. Namun, untuk

⁴⁰ Undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 90

⁴¹ Sembiring, R. (2022). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Refika Aditama, hlm. 145.

⁴² Hamid, E.S., & Hanif, N. (2021). Dinamika Pengupahan di Indonesia. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 51(1), 45-62.

⁴³ Asshiddiqie, J. (2005). Hukum Acara Mahkamah Konstitusi. Jakarta: Sekretariat Jenderal MK RI, hlm. 89.

pekerja harian/mingguan, pembayaran tetap harus selesai maksimal 1 hari setelah periode kerja berakhir. Ketentuan ini bertujuan melindungi pekerja sektor informal yang bergantung pada upah harian untuk kebutuhan pokok⁴⁴.

b. Komponen Upah (Pasal 88A)

Struktur upah terdiri dari:

- Upah Pokok: Minimal 75% dari total upah (upah pokok + tunjangan tetap), meningkat dari ketentuan lama (tidak ada batas minimal). Peningkatan ini melindungi pekerja dari manipulasi pengusaha yang membesarakan tunjangan tidak tetap untuk menekan upah pokok (basis perhitungan pesangon/THR).
- Tunjangan Tetap: Bersifat teratur dan tidak tergantung kehadiran (e.g., tunjangan transportasi, makan).
- Tunjangan Tidak Tetap: Bersifat insidental (bonus, insentif) dan tidak dihitung dalam komponen upah untuk perhitungan pesangon.⁴⁵

c. Bentuk Pembayaran (Pasal 92A)

Upah wajib dibayarkan dalam bentuk:

- Uang Tunai: Diutamakan untuk UMKM atau daerah terpencil dengan akses perbankan terbatas.
- Non-Tunai (Transfer Bank/E-Wallet): Wajib untuk perusahaan dengan ≥ 10 pekerja (Permenaker No. 6/2020). Pembayaran digital meningkatkan transparansi dan memudahkan pelacakan transaksi.
- Natura (Barang): Maksimal 15% dari total upah (sebelumnya 25%). Natura harus relevan dengan kebutuhan hidup pekerja (e.g., beras, bahan bakar) dan dilarang berupa produk perusahaan yang tidak esensial.⁴⁶

d. Upah Minimum (Pasal 88C dan PP No. 36/2021)

Pengusaha wajib membayar upah minimal setara Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang ditetapkan Gubernur.

e. Perlindungan Upah saat Pekerja Dihalangi Bekerja (Pasal 93) Pekerja berhak menerima upah penuh meski tidak bekerja dalam kondisi:

- Dihalangi pengusaha masuk lokasi kerja (misal: keamanan perusahaan memblokir akses meski pekerja bersedia bekerja).
- Sakit dibuktikan surat dokter (maksimal 12 bulan).
- Menjalankan ibadah wajib (haji), menikah, atau keluarga meninggal.⁴⁷

f. Pemotongan Upah (Pasal 96)

Pemotongan upah hanya diperbolehkan untuk:

- Utang pekerja ke perusahaan: Maksimal 50% dari upah bulanan.
- Iuran wajib: Pajak Penghasilan Pasal 21, BPJS Ketenagakerjaan/Kesehatan.
- Program kesejahteraan: Iuran koperasi dengan persetujuan tertulis pekerja.⁴⁸

g. Sanksi Pelanggaran (Pasal 185)

Pelanggaran pembayaran upah dikenai sanksi berlapis:

- Administratif: Denda 5% dari upah tertunggak per bulan.
- Pidana: Penjara 1–4 tahun dan/atau denda Rp100–400 juta.
- Ganti Rugi: 2× lipat upah tertunggak + bunga 2% per bulan.⁴⁹

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis komprehensif terhadap pengaturan hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan mekanisme penyelesaian sengketa upah akibat penghalangan kerja, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaturan PHK dalam UU No. 2 Tahun 2004 belum efektif menjamin kepastian hukum bagi pekerja. Meskipun undang-undang ini menetapkan mekanisme penyelesaian sengketa berjenjang—meliputi bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan litigasi—implementasinya menghadapi tiga kelemahan struktural yang signifikan.
2. Di sisi lain, penyelesaian sengketa upah akibat penghalangan kerja berdasarkan Pasal 93 Ayat (2) Huruf f UU No. 13/2003 menghadapi paradoks regulasi. Di satu sisi, pekerja berhak menuntut upah penuh ditambah denda 5% per bulan selama dihalangi bekerja, sebagaimana ditegaskan dalam Putusan MK No. 012/PUU-I/2003.

⁴⁴ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 90B.

⁴⁵ Hamid, E.S. (2022). Manipulasi Struktur Upah dalam Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, hlm, 45–60.

⁴⁶ Siregar, R. (2023). Digitalisasi Pembayaran Upah: Tantangan dan Peluang. Bandung: Pustaka Utama, hlm. 112–115.

⁴⁷ Asshiddiqie, J. (2005). *Hak Konstitusional Pekerja*. Jakarta: Konstitusi Press, hlm. 78–82.

⁴⁸ Sinaga, J. (2023). Pemotongan Upah yang Sah vs Ilegal. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 20(2), 210–225.

⁴⁹ UU Cipta Kerja, Pasal 185.

Namun di sisi lain, penegakan hak ini terhambat oleh rendahnya kapasitas pengawasan Dinas Ketenagakerjaan (hanya 23% kasus terverifikasi), ketergantungan pada prosedur litigasi yang mahal dan berbelit, serta kegagalan musyawarah bipartit akibat asimetri kekuatan antara pekerja dan pengusaha.

B. Saran

1. Pemerintah dan Legislatif perlu segera merevisi UU No. 2/2004 dengan mempertegas sanksi administratif bagi pengusaha yang mengabaikan prosedur bipartit, seperti menerapkan denda minimal 5% dari nilai sengketa, serta membentuk Pengadilan Khusus Ketenagakerjaan di lingkungan Pengadilan Negeri untuk mengembalikan spesialisasi penanganan sengketa.
2. Bagi Perusahaan, khususnya PT Langgeng Makmur, perlu menerapkan kebijakan preventif seperti membentuk tim mediator internal terlatih untuk menyelesaikan keluhan pekerja sebelum eskalasi dan memasang sistem penggajian otomatis gencegah keterlambatan upah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amirudin & Asikin, Z. (2016). *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Cet. IX). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Asshiddiqie, J. (2005). *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*. Jakarta: Sekretariat Jenderal MK RI.
- Asshiddiqie, J. (2005). *Hak Konstitusional Pekerja*. Jakarta: Konstitusi Press.
- Budiarto, M. (2021). *Hukum Perburuhan tentang Upah*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Budiarto, M. (2022). *Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Lisan*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Fahmi Idris. (2018). *Dinamika Hubungan Industrial*.
- Harahap, M.Y. (2019). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Bandung: Refika Aditama.
- Hadiyanto, A. (2022). *Dampak UU Cipta Kerja terhadap Perlindungan Pekerja*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- International Labour Organization (ILO). (2006). *Employment Relationship*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO). (2019). *Collective Bargaining and Labour Relations*. Geneva: ILO Publications.
- International Labour Organization (ILO). (2020). *Collective Agreements in the Digital Age*. Geneva: ILO Publications.
- International Labour Organization (ILO). (2021). *Collective Bargaining and Labour Dispute Resolution in Indonesia*. Geneva: International Labour Office.
- Marzuki, S. (2021). *Hukum Hubungan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Marzuki, S. (2022). *Hukum Pemutusan Hubungan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Marzuki, S. (2022). *Kewajiban Pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kencana.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H., Valentine, S.R., & Meglich, P. (2023). *Human Resource Management* (ed. ke-16). Boston: Cengage Learning.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Nashriana. (2021). *Perlindungan Hukum Pekerja dalam Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2023). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Pohan, A. (2022). *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Rayyan Aqila Praditya. (2025). *Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi*.
- Salim HS. (2022). *Perkembangan Hukum Perjanjian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Satrio, F. (2021). *Hukum Kontrak Kerja*. Jakarta: LexisNexis.
- Satrio, F. (2021). *Hukum Pembayaran THR*. Jakarta: LexisNexis.
- Sembiring, R. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, R. (2023). *Digitalisasi Pembayaran Upah: Tantangan dan Peluang*. Bandung: Pustaka Utama.
- Soekanto, S. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan: Prinsip dan Implementasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soekanto, S. & Mamudji, S. (2014). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (cet. ke-16). Jakarta: Rajawali Pers.
- Soeprapto, R. (2020). *Sengketa Perjanjian Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Subekti, R. (2020). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.

- Surya, T. (2022). *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Pasca-UU Cipta Kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, A. (2020). *Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Bandung: Refika Aditama.
- Wahyono, I. (2021). *Tanggung Jawab Hukum Pemberi Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Wahyono, I. (2021). *Teknik Penyusunan Perjanjian Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Werther, W.B. & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Wuryaningsih, K. (2022). *Hukum Pensiun dan Jaminan Hari Tua*. Jakarta: Prenadamedia.
- Yurujaya. (2022). *Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan*.

Jurnal Ilmiah

- Fitriani, A. (2021). *Analisis Yuridis Alasan Efisiensi sebagai Dasar PHK dalam Hubungan Kerja*. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, hlm. 112–135.
- Hadiyanto, A. (2022). *Asimetri Kekuatan dalam Bipartit*. *Indonesian Journal of Labor Law*, vol (3) hlm. 115.
- Hadiyanto, B. (2022). *Efektivitas Eksekusi Putusan Hubungan Industrial Pasca-UU Cipta Kerja*. *Indonesian Journal of Labour Law*, hlm. 112.
- Hamid, E.S. & Hanif, N. (2021). *Dinamika Pengupahan di Indonesia*. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, vol (1), hlm. 45–62.
- Hamid, E.S. (2022). *Manipulasi Struktur Upah dalam Hubungan Kerja*. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, hlm. 45–60.
- Manullang, M. (2019). *Dinamika Perjanjian Kerja Bersama dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. *Jurnal Hukum Bisnis*, hlm. 15–30.
- Priyambudi, A. (2020). *Efektivitas Peraturan Perusahaan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Hukum Bisnis*, hlm. 45–60.
- Siregar, R. (2023). *Pembuktian Kerugian Perusahaan dalam PHK Ekonomi*. *Jurnal Hukum Bisnis*, hlm. 89–90.
- Sugiyono, A. (2018). *Dinamika Perlindungan Hukum bagi Pekerja Informal di Indonesia*. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, hlm. 245–260.
- Suryawati, D. (2023). *Akses Keadilan Pekerja dalam Sengketa PHK Pasca-UU Cipta Kerja*. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, vol (1), hlm. 45.

Suryawati, D. (2023). *Efektivitas Mediasi dalam Sengketa Ketenagakerjaan*. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, vol (1), hlm. 50.

Suryawati, D. (2023). *Efektivitas Mekanisme Eksekusi Kesepakatan Bipartit Pasca Permenaker No. 6/2023*. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, vol (2), hlm. 89–104.

Suryawati, D. (2023). *Strategi Advokasi Serikat Pekerja Pasca Reformasi Hukum Ketenagakerjaan*. *Jurnal Mediasi Hukum*, hlm. 45–59.

Sinaga, J. (2023). *Pemotongan Upah yang Sah vs Ilegal*. *Jurnal Legislasi Indonesia*, vol (2), hlm. 210–225.

Tinangon, E.N., Sinaga, T.B., & Mangowal, M.G. (2024). *Negosiasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. *Jurnal Ilmu Hukum*, hlm. 783.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah (PP)

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2020.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

Peraturan Menteri

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang THR.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2021.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tata Cara PHK.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 167/PMK.010/2015.

Konvensi Internasional

Konvensi ILO No. 155 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Agung Nomor 48K/Pdt.Sus-
PHI/2019.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 231K/Pdt.Sus-
PHI/2020.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-XI/2013.

Laporan dan Dokumen Resmi

- Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). (2021). Sertifikasi Kompetensi Arbiter. Jakarta: BNSP.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM). (2021). Laporan Pengawasan Pelaksanaan UU Ketenagakerjaan. Jakarta: Komnas HAM.
- Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). (2023). Laporan Aksi Buruh 2023. Jakarta: KSPI.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). Laporan Evaluasi Penyelesaian Sengketa PHK 2015–2020. Jakarta: Kemnaker.
- (2022). Statistik Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan. Jakarta: Kemnaker.
- (2023). Statistik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2023. Jakarta: Kemnaker.
- (2024). Laporan Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan 2023. Jakarta: Kemnaker

