

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP  
PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA<sup>1</sup>**

Oleh: Vykel H. Tering<sup>2</sup>

**A B S T R A K**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan prosedur identifikasi dan inventarisasi bahan pustaka atau data sekunder, yang mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bagaimana hak-hak pekerja yang di PHK, dan upaya hukum terhadap pekerja yang di PHK. Pertama hak pekerja dalam hubungan kerja. Hak yang paling mendasar adalah hak-hak normatif, yaitu hak-hak yang telah diatur dalam Undang-Undang. Hak-hak normatif dapat berupa hak-hak yang menyangkut finansial (uang) dan nonfinansial. Bila terjadi pemutusan hubungan kerja/PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja. Kedua, upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja, maka pekerja dapat melakukan musyawarah atau melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan, berdasarkan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Dengan hubungan kerja tersebut akan membawa hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Upaya Hukum yang dapat dilakukan apabila hak diatas tidak dapat diperoleh oleh pekerja, maka pekerja dapat melakukan

musyawarah atau melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan, berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu, upaya hukum melalui bipartit, konsiliasi, arbitase atau mediasi. Dan jika dengan cara perundingan/ musyawarah tidak mencapai kesepakatan, maka langkah terakhir adalah melalui pengadilan hubungan industrial.

Kata Kunci : PHK, Industrial

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Dalam hukum ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang di maksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pekerja dan pengusaha. Dengan demikian siapapun yang bekerja pada orang lain dengan kompensasi mendapatkan upah, dia adalah pekerja/buruh/karyawan. Setiap hubungan kerja akan memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir atau dihakhiri oleh salah satu pihak. Berdasarkan hal tersebut sering terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Biasanya disebabkan adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurutnya baik, namun pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan sendiri sehingga tidak puas dengan kebijaksanaan yang diberikan. Berbagai perselisihan yang paling sering terjadi selain masalah upah, dan masalah terkait lainnya juga masalah pemutusan hubungan kerja yang biasa disebut dengan istilah PHK (selanjutnya pemutusan hubungan kerja disingkat PHK akan disebutkan dalam tulisan ini secara bergantian).

---

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> NIM 090711276

Dalam prakteknya PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan. Berbeda halnya dengan PHK yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha terkadang menimbulkan reaksi dari pekerja yang tidak dapat menerima alasan-alasan PHK.

PHK merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak terutama pekerja yang berada pada posisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha. PHK bagi pekerja dapat memberikan pengaruh psikologis dan finansial. Bagi para pekerja, putusannya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya.<sup>3</sup> Bagi perusahaan terjadinya PHK merupakan suatu kerugian karena harus melepaskan tenaga kerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Namun kadang-kadang perlu diadakan pemutusan kerja justru untuk menyelamatkan perusahaan serta untuk mencegah korban yang lebih besar.<sup>4</sup> Persoalan yang seringkali muncul ketika terjadi PHK selain alasan dilakukan PHK juga masalah kompetensi PHK. Seringkali pekerja yang di PHK merasa bahwa keputusan PHK oleh perusahaan dilakukan secara sewenang-wenang. Pekerja yang di PHK mencurigai pengusaha menekan haknya untuk mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja atau uang pengganti hak sebagai kompensasi PHK.

Pemerintah telah berupaya memberikan perlindungan bagi pekerja melalui berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Perselisihan PHK biasanya terpusat pada aspek normatif seperti

besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan masa kerja, dan uang ganti rugi, disamping mengenai alasan perusahaan melakukan PHK. Namun di sisi lain pekerja selalu dalam posisi yang lemah, sehingga pekerja mengalami ketidakadilan ketika berhadapan dengan kepentingan perusahaan yang kadang kala suatu sistem PHK menjadi suatu permainan parah pengusaha, salah satunya adalah mencari-cari kesalahan pekerja yang ingin di PHK yang seharusnya masalah tersebut cenderung mengada-ada, sehingga tenaga kerja yang tidak berdaya menjadi korban.

## **B . RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimanakah hak-hak pekerja yang di PHK?
2. Bagaimanakah upaya hukum terhadap pekerja yang di PHK?

## **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan prosedur identifikasi dan inventarisasi bahan pustaka atau data sekunder, yang mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Hak-hak Pekerja Yang Di PHK**

Ada beberapa hak pekerja dalam hubungan kerja, hak yang paling mendasar adalah hak-hak normatif, yaitu hak-hak yang telah diatur dalam Undang-Undang. Hak-hak normatif dapat berupa hak-hak yang menyangkut finansial (uang) dan nonfinansial. Apabila pekerja tidak mendapatkan hak-hak tersebut dari pengusaha maka pekerja yang bersangkutan dapat melakukan tuntutan, selain itu pekerja pun dapat menuntut tindakan pengusaha yang tidak memberitahukan dan menjelaskan peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh sehingga terjadi PHK.

<sup>3</sup> Rocky Marbun, *Jangan Mau Di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2010, hal. 5.

<sup>4</sup> F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, PT Bumi Akasara, Jakarta, 2001, hal. 84.

Pengertian istilah terkait dengan hak-hak PHK yang masih relevan tercantum pada Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 (walaupun sekarang tidak relevan lagi), yaitu;

1. Uang pesangon,  
Yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.
2. Uang penghargaan masa kerja,  
Yaitu uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
3. Ganti kerugian,  
Yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima berkerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain yang ditetapkan oleh pengadilan hubungan industrial sebagai akibat adanya penghakiran hubungan kerja.<sup>5</sup>

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 mengatur ketentuan dari kompensasi uang pesangon bagi pekerja yang terkena PHK. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

1. Perhitungan uang pesangon tersebut sebagai berikut;
  - Masa kerja kurang dari satu tahun, berhak mendapatkan satu bulan upah.
  - Masa kerja satu tahun atau lebih tetapi kurang dari dua tahun, berhak mendapatkan dua bulan upah.

- Masa kerja dua tahun atau lebih tetapi kurang dari tiga tahun, berhak mendapatkan tiga bulan upah.
  - Masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari empat tahun, berhak mendapatkan empat bulan upah.
  - Masa kerja empat tahun atau lebih tetapi kurang dari lima tahun, berhak mendapatkan lima bulan upah.
  - Masa kerja lima tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun, berhak mendapatkan enam bulan upah.
  - Masa kerja enam tahun atau lebih tetapi kurang dari tujuh tahun, berhak mendapatkan tujuh bulan upah.
  - Masa kerja tujuh tahun atau lebih tetapi kurang dari delapan tahun, berhak mendapatkan delapan bulan upah.
  - Masa kerja delapan tahun atau lebih berhak mendapatkan sembilan bulan upah.
2. Perhitungan untuk uang penghargaan masa kerja diatur dalam Pasal 156 ayat (3) sebagai berikut;
    - Masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun, berhak mendapatkan dua bulan upah.
    - Masa kerja enam tahun atau lebih tetapi kurang dari sembilan tahun berhak mendapatkan tiga bulan upah.
    - Masa kerja sembilan tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun berhak mendapatkan empat bulan upah.
    - Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun berhak mendapatkan lima bulan upah.
    - Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun berhak mendapatkan enam bulan upah.
    - Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun berhak mendapatkan tujuh bulan upah.

---

<sup>5</sup>Abdu.l Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung. 2009. hal. 204.

- Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari dua puluh empat tahun berhak mendapatkan delapan bulan upah.
  - Masa kerja 24 tahun atau lebih berhak mendapatkan 10 bulan upah.
3. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagai berikut;
- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
  - Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima berkerja.
  - Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
  - Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, misalnya uang pisah.

## **2. Upaya Hukum Terhadap Pekerja Yang di PHK**

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan terhadap tenaga kerjanya maka tindakan ini merupakan perbuatan semena-mena dan sangat merugikan pihak tenaga kerja karena dengan adanya pemutusan tersebut mereka akan kehilangan pekerjaannya. Ditambah lagi apabila pemutusan hubungan kerja tersebut tidak mempunyai alasan yang kuat atau alasan pembenaran pemutusan hubungan kerja.

Penegakan hukum merupakan bagian penting dalam sistem hukum (*legal system*), di mana hal ini perlu dilakukan dengan berbagai upaya pembinaan secara sistematis dan berkelanjutan. Sebuah ironi ketika hukum dibuat dengan suatu pengorbanan tenaga dan biaya yang amat besar, namun sia-sia karena tidak dapat ditegakkan.

Berdasarkan teori hukum dinyatakan bahwa berlakunya hukum sebagai kaidah apabila;

1. Hukum berlaku secara yuridis, di mana hukum itu didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi derajatnya;
2. Hukum berlaku secara sosiologis, di mana hukum dapat berlaku efektif kaidahnya diterima oleh masyarakat; dan
3. Hukum berlaku secara filosofis, di mana hukum itu sesuai dengan cita-cita kebenaran sebagai nilai positif yang tertinggi dalam masyarakat.

Dalam praktik penegakan hukum ketenagakerjaan terdapat tiga pihak yang memiliki peranan penting, yaitu masyarakat pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Sebagaimana diketahui bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha merupakan wilayah hukum perdata karena hubungan kerja itu menyangkut hubungan hukum antara orang yang satu dengan orang yang lain. Dengan adanya hubungan hukum yang mendasarkan pada kepentingan perseorangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbul benturan kepentingan yang dapat merugikan satu pihak dengan pihak lain, yakni antara pihak pekerja dan pengusaha dan sebaliknya.

Untuk itu dalam sistem ketenagakerjaan diberikan peluang penegakan hukum secara perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa;

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan

industri melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industri yang diatur dengan Undang-Undang.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industri telah diatur dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, berikut peraturan pelaksanaannya;

#### 1. Peyelesaian Di Luar Pengadilan

Penyelesaian di luar pengadilan ditempuh melalui prosedur bipartit, dan konsiliasi atau arbitase atau melalui mediasi.

##### a. Bipartit;

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit yang dimaksud adalah perundingan birpatit di tingkat perusahaan, dengan skala internal dan hanya melibatkan langsung pihak yang berselisih/bersengketa, yaitu pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja yang bersangkutan.

Lingkup penyelesaian melalui bipartit mencakup keempat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut;

- Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (Pasal 3 ayat (2)).
- Apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau

telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya melalui bipartit dianggap gagal (Pasal 3 ayat (3)).

- Apabila upaya melalui bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upata-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan (Pasal 4 ayat (1)).
- Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat agar mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas (Pasal 4 ayat (2)).
- Setelah menerima pencatatan dari salah satu ayau parah pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidan ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada parah pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitase (Pasal 4 ayat (3)).
- Apabila parah pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitase dalam jangka waktu tujuh hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator (Pasal 4 ayat (4)).
- Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6).
- Risalah perundingan sekurang – kurangnya memuat;
  - Nama lengkap dan alamat parah pihak;

- Tanggal dan tempat perundingan;
  - Pokok masalah atau alasan perselisihan;
  - Pendapat parah pihak;
  - Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
  - Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan (Pasal 6 ayat (2)).
  - Apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6 ayat (2)).
  - Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh parah pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 7 ayat (3) dan (4)).
- b. Konsiliasi;
- Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi merupakan salah satu alternatif, artinya upaya ini bersifat pilihan sukarela (*voluntary*), bukan wajib (*mandatory*).
- Lingkup penyelesaian melalui konsiliasi mencakup tiga jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
- Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur sebagai berikut;
- Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 17).
  - Penyelesaian konsiliasi dilaksanakan setelah parah pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjukkan disepakati oleh parah pihak (Pasal 18 ayat (2)).
  - Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsiliasi pertama (Pasal 20).
  - Apabila tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh parah pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (pasal 23 ayat (!)).
  - Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka;
    - Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
    - Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada parah pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama;
    - Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis;
    - Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya maka dianggap menolak anjuran tertulis;

- Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (2))
  - Konsiliator menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara (Pasal 25).
- c. Arbitrase
- Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase juga merupakan salah satu alternatif, artinya upaya ini sama dengan konsiliasi yang bersifat pilihan sukarela (voluntary), bukan wajib (mandatory). Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.
- Arbiter dipilih dan ditunjuk oleh para pihak dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.
- Lingkup penyelesaian melalui arbitrase mencakup hanya dua jenis perselisihan hubungan industri, yaitu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.
- Jangka waktu upaya penyelesaian melalui arbitrase sama dengan bipartit atau konsiliasi paling lama tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.
- Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase diatur sebagai berikut;
- Penyelesaian perselisihan melalui arbiter dilakukan oleh arbiter (Pasal 29).
  - Penyelesaian melalui arbitrase dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih (Pasal 32 ayat (1)).
  - Kesepakatan para pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, yang dibuat rangkap tiga (Pasal 32 ayat (2)).
  - Apabila para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri (Pasal 33 ayat (1)).
  - Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk para pihak yang berselisih membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih tersebut (Pasal 34 ayat (1)).
  - Apabila arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian penunjukan, arbiter yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak (Pasal 35 ayat (1)).
  - Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (1)).
  - Arbiter harus memulai pemeriksaan atas perselisihan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (2)).
  - Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan

- hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja (Pasal 40 ayat (3)).
- Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup, kecuali parah pihak yang berselisih menghendaki lain (Pasal 41).
  - Dalam sidan arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasakhusus (Pasal 42).
  - Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih (Pasal 44 ayat (1)).
  - Apabila perdamaian tercapai, arbiter atau majelis arbiter membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh parah pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian (Pasal 44 ayat (2) dan ayat (3)).
  - Apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase (Pasal 44 ayat (5)).
  - Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter (Pasal 48).
  - Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat parah pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (Pasal 51 ayat (1)).
  - Putusan arbitrase didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan (Pasal 51 ayat (2)).
  - Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada mahkamah agung dalam waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut;
    - Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
    - Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
    - Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
    - Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
    - Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 52 ayat (1)).
  - Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan industrial (Pasal 53).
- d. Mediasi
- Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi bersifat wajib (mandatory), apabila kedua pilihan sebelumnya (konsiliasi atau arbitrase) tidak disepakati oleh parah pihak.
- Lingkup penyelesaian melalui mediasi mencakup keempat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan



hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan.

Jangka waktu upaya penyelesaian melalui mediasi paling lama tiga puluh hari kerja sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupataen/kota setempat.<sup>6</sup>

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur sebagai berikut;

- Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 8).
- Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi (Pasal 10).
- Apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh parah pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (1)).
- Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka;

- Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada parah pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
- Parah pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran;
- Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- Apabila parah pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak njuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (pasal 13 ayat (2)).
- Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak pelimpahan perkara (pasal 15).<sup>7</sup>

## 2. Penyelesaian Melalui Pengadilan

Yang dimaksud dengan penyelesaian melalui pengadilan adalah pengadilan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>6</sup>Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung. 2009. hal. 273

---

<sup>7</sup> Abdu.I Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung. 2009. hal. 1

Pengadilan hubungan industrial merupakan cara terakhir yang dapat ditempuh oleh parah pihak dalam penyelesaian hubungan industrial, jika dengan cara perundingan bipartit, konsiliasi, atau arbitrase dan mediasi tidak berhasil dicapai kata mufakat, maka langkah terakhir adalah melalui pengadilan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diatur dalam Pasal 81 sampai dengan Pasal 115.

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Disebut sebagai pengadilan khusus karena memiliki karakteristik khusus dalam hal;

a. Kewenaganya terbatas atau khusus.

b. Adanya hakim *ad-hoc*

c. Adanya aturan-aturan khusus (*les specialis*), seperti kuasa hukum, pengajuan gugatan, hukum acara, pemeriksaan, jangka waktu penyelesaian, biaya perkara, dan upaya hukum.

- Kewenangan terbatas atau khusus, Kewenangan pengadilan hubungan industrial hanya terbatas atau khusus memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

- Adanya hakim *ad-hoc*, Hakim yang diadakan khusus untuk keperluan memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

- Kuasa hukum, Sarjana yang berlatar belakang pendidikan tinggi hukum dan setelah mengikuti pendidikan khusus profesi Advokat yang dilaksanakan Organisasi

Advokat, berhak mewakili pekerja/buruh dalam beracara di pengadilan.

- Pengajuan gugatan, Pengajuan gugatan di pengadilan hubungan industrial khusus pengajuan gugatan oleh pekerja/buruh hanya dapat dilakukan dalam waktu paling lama satu tahun sejak tanggal pemutusan hubungan kerja (Pasal 171 UU No 13 Tahun 2003), disamping itu, pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi.

- Hukum acara, Hukum acara yang berlaku di pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum, kecuali secara khusus diatur dalam undang-undang. Kekhususan beracara di pengadilan hubungan industrial terletak antara lain pada pemeriksaan, jangka waktu perselisihan, biaya perkara, dan upaya hukum.

- Pemeriksaan dan jangka waktu penyelesaian Pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial dibagi dalam tiga macam pemeriksaan, yaitu pemeriksaan isi gugatan, pemeriksaan dengan acara biasa, dan pemeriksaan dengan acara cepat.

- Biaya perkara, Pada dasarnya beracara perdata di pengadilan dikenakan biaya (Pasal 4 ayat 2 UU No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Biaya perkara tersebut untuk biaya kepaniteraan, untuk pemanggilan/pemberitahuan, dan biaya meterai. Adapun untuk beracara di pengadilan hubungan industrial tidak dikenakan biaya perkara, termasuk biaya eksekusi terhadap perkara yang nilai gugatan di bawah Rp150.000.000,00. Artinya untuk

perkara yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 biayanya ditanggung negara.

- Upaya hukum, Upaya hukum adalah hak dari parah pihak yang merasa dirugikan pada pemeriksaan tingkat pertama atau sesudahnya diajukan ke pengadilan tingkat lebih tinggi atau ke Mahkamah Agung.

Pengadilan hubungan industrial dalam hal menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, oleh UU PPHI 2004 diberikan kewenangan untuk memeriksa dan memutuskan hal-hal berikut;

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.<sup>8</sup>

Dalam menjalankan kewenangannya tersebut, pengadilan hubungan industrial menggunakan hukum acara perdata, kecuali yang diatur khusus dalam UU PPHI 2004. UU PPHI 2004 juga memerintahkan kepada hakim untuk membantu parah penggugat dalam mengajukan suatu surat gugatan.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Hak-Hak pekerja yang di PHK adalah; Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah di adakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Dengan hubungan kerja tersebut akan membawa hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.

Dengan berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja/PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja.

2. Upaya Hukum yang dapat dilakukan; Apabila hak diatas tidak dapat diperoleh oleh pekerja, maka pekerja dapat melakukan musyawarah atau melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan, berdasarkan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. yaitu, upaya hukum melalui bipartit, konsiliasi, arbitase atau mediasi. Dan jika dengan cara perundingan/musyawarah tidak mencapai kesepakatan, maka langkah terakhir adalah melalui pengadilan hubungan industrial.

### **B. Saran**

1. Hendaknya pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja/PHK, dilakukan dengan pertimbangan yang sangat matang karena pengaruhnya cukup besar bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri.
2. Hendaknya pemerintah mensosialisasikan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada masyarakat, supaya masyarakat sebagai pengusaha ataupun sebagai pekerja lebih memahami peran, hak dan kewajiban dalam dunia kerja. Sehingga tidak terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan/pengusaha tanpa alasan yang jelas kepada pekerja.

---

<sup>8</sup>Lalu Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan. PT Rajagrafindo Persada, Mataram, 2004. Hal 82

- Abdul Hakim, **Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT Citra Aditya Bakti, Bandung. 2009.
- Rocky Marbun, **Jangan Mau Di PHK**, Visimedia, Jakarta, 2010.
- F.X. Djumialdji, **Perjanjian Kerja**, PT Bumi Akasara, Jakarta, 2001.
- Rukiyah & Darda Syahrizal, **UU Ketenagakerjaan & Aplikasinya**, Dunia Cerdas, Jakarta, Oktober, 2010.
- Lalu Husni, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan**. PT Rajagrafindo Persada, Mataram, 2004.
- Ugo&Pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, PT Sinar Grafika, Jakarta, April, 2012.
- Farianto&Darmanto, **Himpunan Mahkamah Agung Tentang Pemutusan Hubungan Kerja**, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2009.

#### **Sumber Undang-Undang**

- Undang-Undang Dasar 1945.*
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*

#### **Sumber internet**

- khayatudin.blogspot.com/2012/12/perizinan-di-bidang-ketenagakerjaan.*
- M.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/pemutusan-hubungan-kerja.*