

ANALISIS YURIDIS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Kasus tentang PHK Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)

Oleh:
Nanci Yosepin Simbolon¹⁾,
Mhd Iqbal Sinaga²⁾
Betty Berliana³⁾,
Universitas Darma Agung^{1,2,3)}

E-mail:
yosepinn@yahoo.com¹⁾,
mhdiqball@gmail.com²⁾
bettyberliana@gmail.com³⁾

ABSTRACT

In the era of industrialization, the problems of industrial relations disputes are increasing and complex, so that mechanisms and institutions for resolving industrial relations disputes are needed that are fast, precise, fair, inexpensive, so that they can be resolved by upholding legal authority, legal certainty and justice. By using a normative juridical research method, collecting laws and regulations, namely Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes and the Manpower Act. The result of the discussion is that layoffs can occur because the company merges, consolidates, takes over, or separates the company and the employee is not willing to continue the working relationship or the entrepreneur is not willing to accept the worker or laborer. Another reason is the company's efficiency, the company closed because of continuous losses for two years, the company closed due to forced circumstances, and others.

Keywords: *Settlement of Layoffs, Industrial Relations, Manpower*

ABSTRAK

Di era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan mekanisme dan institusi penyelesaian sengketa hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, murah, sehingga dapat diselesaikan dengan menegakan wibawa hukum, kepastian hukum dan keadilan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normative, mengumpulkan peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Undang-undang Ketenagakerjaan. Adapun hasil pembahasan adalah PHK bisa terjadi karena perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja atau buruh. Alasan lainnya adalah perusahaan melakukan efisiensi, perusahaan tutup karena kerugian terus menerus selama dua tahun, perusahaan tutup karena keadaan memaksa, dan lainnya.

Kata kunci: Penyelesaian PHK, Hubungan Industrial, Disnaker

1. PENDAHULUAN

Kurang harmonisnya hubungan industrial, masih rendahnya jaminan sosial dan lemahnya perlindungan terhadap pekerja, sangat jelas terlihat dengan masih tingginya tingkat mogok kerja dan pemutusan hubungan kerja.

Hubungan yang harmonis di antara pekerja dan perusahaan sangat perlu ditumbuhkan serta dijaga. Namun jika keadaan harmonis tersebut tidak dapat diciptakan dan berujung pada timbulnya konflik yang tidak dapat diselesaikan oleh para pihak maka hal ini dapat menimbulkan kekacauan di perusahaan.

Undang-undang - Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu dikembangkan dalam bidang hubungan industrial. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal adanya mengenai hak yang ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun peraturan perundang-undangan.

Banyaknya faktor yang menjadi penyebab dalam permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, diantaranya adalah tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Oleh karena itu, dibutuhkan seorang mediator yang berkedudukan untuk membantu para pihak berselisih. Mediator berkewajiban untuk mempertemukan para pihak yang bersengketa dimana mediator harus bisa menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi di antara pihak-pihak yang bersengketa untuk

memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan (*win-win solution*).

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam bidang ketenagakerjaan pokok pangkal perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada umumnya berkisar pada Pengupahan Jaminan social, Perilaku penugasan yang terkadang tidak sesuai dengan kepribadian, Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasa kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban, dan Adanya masalah pribadi.

Pengertian perselisihan hubungan industrial adalah:

“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, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mensyaratkan adanya penyelesaian secara bertahap. Dimulai dari penyelesaian oleh para pihak secara kooperatif ditingkat perusahaan melalui penyelesaian bipartit dan melalui perantara atau pihak ketiga melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Penyelesaian seperti ini disebut dengan penyelesaian perselisihan di luar

pengadilan (non-litigasi) atau Alternative Dispute Resolution (ADR), yang dalam masyarakat Indonesia telah dikenal sejak lama dengan musyawarah untuk mufakat.

Perundingan bipartit adalah :

“perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan, yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan.”

Perundingan bipartit apabila gagal atau tidak tercapai kesepakatan, atau salah satu pihak menolak untuk berunding, kedua belah pihak atau salah satu pihak mencatatkan perselisihan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti upaya perundingan bipartit yang telah dilakukan.

Perundingan Bipartit merupakan seni penyelesaian antara kedua belah pihak yang dapat dikembangkan sesuai kemampuan, kondisi dan perselisihan yang dihadapi. Untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial, para pihak melakukan hal-hal sebagai berikut :

A. Pihak pengusaha agar :

1. Memenuhi hak-hak pekerja/buruh tepat pada waktunya; dan

2. Membangun komunikasi yang baik dengan pihak pekerja/buruh.

B. Pihak pekerja/buruh agar :

1. Melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab; dan
2. Membangun komunikasi yang baik dengan pihak pengusaha maupun dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Setiap terjadi perselisihan hubungan industrial, wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase. Dalam melakukan perundingan bipartit, para pihak wajib :

- a. Memiliki itikad baik;
- b. Menghindari / tidak boleh ada intervensi dari pihak lain;
- c. Bersikap santun dan tidak anarkis; dan
- d. Menaati tata tertib perundingan yang disepakati.

3. METODE PELAKSANAAN

Dalam rangka penelitian untuk menyusun skripsi ini, metode yang dipergunakan untuk melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode yuridis empiris yaitu pendekatan yang dilakukan untuk menganalisis sejauh mana peraturan perundang-undangan atau hukum yang berlaku secara efektif dalam masyarakat.

Adapun sifat penelitian deskriptif analisis dari realitas sosial dari fakta-fakta yang ditemukan, untuk selanjutnya dilakukan upaya analisis dengan mendasarkan pada teori-teori yang terdapat dalam disiplin ilmu hukum, khususnya

Hukum Ketenagakerjaan berkenaan dengan persoalan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Untuk memperoleh data yang di perlukan dengan data primer dan data sekunder.

- a. Observasi Adalah Suatu pengamatan yang sistematis dengan langsung mendatangi lokasi penelitian yaitu Disnaker Provsu.
- b. Studi Kepustakaan Yang dilakukan dengan cara mencari, menginventarisasi dan mempelajari peraturan Perundang-Undangan dan data-data sekunder yang lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASANA

a. Peran Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan hukum antara buruh dan pengusaha diawali dengan pembuatan perjanjian kerja baik tertulis dan lisan. Perjanjian yang berisi hak dan kewajiban muncul permasalahan-permasalahan yang tidak ada kesepahaman dan tidak dapat diselesaikan akhirnya berujung pada timbulnya perselisihan diantara para pihak. Istilah ini disebut perselisihan atau *conflict*

or dispute.

Sebenarnya, apa yang termaktub dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 telah diatur eksplisit tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan kerja baik melalui peran aktif lembaga bipartite agar perselisihan hubungan kerja secara musyawarah untuk mufakat, konsiliasi dan arbitrase maupun gugat menggugat dengan memberdayakan Badan peradilan umum sebagai lembaga independen.

Konflik pekerja dan pengusaha sebenarnya tidak perlu ditakuti karena konflik dapat menimbulkan dampak positif bagi pihak yang terlibat asal tidak ada terjadi kekerasan.

Setiap menyelesaikan masalah perselisihan hubungan industrial dibutuhkan peranan mediator sebagai pembina dalam penyelesaian hubungan industrial dan pengembangan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Pasal 1 angka 1 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pengertian sebagai berikut:

“perselisihan hubungan industrial adalah 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat dalam satu perusahaan”.

Dari penjabaran mengenai ketiga jenis perselisihan antara pemberi kerja dan penerima kerja di atas, kita dapat mengetahui bahwa sengketa tersebut adalah perselisihan mengenai hak-hak yang timbul dari hubungan kerja. Sedangkan, dalam hal penerima kerja dan pemberi kerja telah sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja, maka pola hubungan kerja antar keduanya sudah tidak ada. Sehingga, penyelesaian yang timbul atas perjanjian kerja sebelumnya dianggap sebagai wanprestasi untuk kemudian diselesaikan pada pengadilan negeri.

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Seorang mediator diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi setelah mendapatkan usulan dari:

- a. Direktur Jenderal untuk mediator pada Kementrian;
- b. Kepala Dinas Provinsi untuk Mediator pada Dinas Provinsi;
- c. Kepala Dinas Kabupaten/Kota untuk mediator pada Dinas Kabupaten/Kota.

Mediator mempunyai tugas:

- a. Pembinaan hubungan industrial
- b. Pengembangan hubungan industrial
- c. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial

mediator melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menyiapkan panggilan secara tertulis kepada para pihak untuk hadir dengan mempertimbangkan waktu panggilan secara patut sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan paling lama 7 hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;
- b. Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat;
- c. Mengeluarkan ajuran secara tertulis kepada pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu paling lama 10 hari sejak sidang mediasi pertama;
- d. Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator.
- e. Memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan negeri tempat perjanjian bersama.

Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu paling lama 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.

Apabila para pihak tidak memberikan jawaban secara tertulis, maka dianggap menolak anjuran dan mediator mencatat dalam buku register perselisihan.

Sementara apabila para pihak

menyetujui anjuran dan menyatakan secara tertulis, maka mediator membantu pembuatan perjanjian bersama secara tertulis paling lama 3 hari sejak anjuran disetujui para pihak kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi.

Seperti pada penyelesaian kasus mediasi, PIA Hotel Beach Ressort, agar perusahaan PIA Hotel Beach Ressort dan Sdr Lysbeth Butar-butur memberikan jawaban secara tertulis menerima atau menolak anjuran ini dalam jangka waktu paling lama 10 hari.

Bagi pihak yang keberatan atau menolak atas anjuran ini mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

Agar perusahaan PIA Hotel Beach Resort memberikan kepada pekerja Sdr Lsbeth Butar-butur, pesangon sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 sebesar 2X pasal 156 ayat 2, Uang Penghargaan masa Kerja ayat 3

b. Prosedur Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hal Masalah PHK Oleh Mediator Di Disnaker Provsu

Pemutusan hubungan kerja adalah suatu tindakan mengakhiri hubungan kerja karena sesuatu hal yang bisa mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

PHK di Provsu, sering sekali terjadi dengan berbagai kriteria, masalah berat, meninggal dunia, bahkan masalah sepele, tidak pernah disiplin. Bahkan sering sekali PHK terjadi karena adanya pekerja yang

tidak tepat bekerja atau disebabkan perusahaan tutup karena pailit.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dan konsiliasi:

Mediasi dan Konsiliasi → Sepakat → Perjanjian Bersama → Pendaftaran → Eksekusi.

Mediasi dan Konsiliasi → Tidak Sepakat → Anjuran → Setuju/Tidak Setuju → Gugatan di PHI

Anjuran: Tertulis, 10 hari sejak mediasi pertama sampai diterima para pihak, 10 hari sejak diterima para pihak menjawab, dan tidak menjawab yaitu Menolak.

Sebenarnya tidak ada kasus yang tidak dapat diselesaikan di Dinas Tenaga Kerja Provsu, yang tidak dapat ditangani mediator, kecuali kekurangan berkas dan tidak pada lokus tempusnya. Mediator hubungan industrial yang tidak dapat menyelesaikan kasus pihak pekerja atau pengusaha, maka memberikan anjuran dimana kasus tersebut diselesaikan pihak PHI.

Misalnya, perbedaan hitungan pesangon yang diterima pekerja atau buruh berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dengan peraturan perusahaan. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan apabila adanya pengunduran diri dari karyawan maupun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Karena apabila kondisi usaha atau bisnis yang tidak menentu, dapat membuat sebuah perusahaan mengambil langkah yang cukup ekstrim.

Suatu perusahaan berhak untuk tidak memberikan dana ini

apabila karyawan/buruh dalam perusahaan tersebut telah melakukan hal yang buruk terhadap perusahaan, sebagai contoh adalah tindak korupsi. Apabila terjadi hal tersebut perusahaan berhak untuk tidak memberikan pesangon serta melakukan pemberhentian kerja, serta uang pengembalian uang yang telah dikorupsi oleh karyawan/buruh tersebut.

Selain Uang Pesangon, ada lagi dikenal Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Penggantian Hak (UPH).

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagai lembaga pemerintah yang menangani langsung masalah hubungan industrial. Mediator memberikan kesempatan kepada pengusaha maupun pekerja untuk berkonsultasi mengenai hubungan industrial.

Kendala dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu perselisihan yang tidak dapat terselesaikan oleh Mediator merupakan kendala bagi mediator tersebut. Dalam pelaksanaan mediasi permasalahan perselisihan hubungan industrial dalam kasus sengketa pemutusan hubungan kerja terdapat kendala yang menghambat dari proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang seharusnya dapat terselesaikan sesuai dengan harapan dan dapat menemukan kesepakatan antar kedua belah pihak.

Kendala yang dihadapi oleh mediator itu sendiri yaitu sikap para pihak yang bersikukuh untuk mempertahankan keinginannya dan tidak bisa menerima solusi yang diberikan oleh mediator.

Seperti yang terjadi pada tahun 2020, dimana pekerja Ex manajer operator PT Naval Global Trans, dimana pihak Pengusaha telah mencapai kesepakatan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dengan hasil kesepakatan sebagai berikut:

1. Bahwa pihak pengusaha dan pihak pekerja telah sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja terhitung sejak tanggal 01 Agustus 2020.
2. Bahwa pihak ke 1 (pengusaha) bersedia memberikan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pihak ke 2 (pekerja) atas nama: Yopi Zarianah sebesar Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah).
3. Bahwa pihak Pengusaha bersedia memberikan surat pemutusan hubungan kerja kepada Yopi Zarianah.
4. Bahwa dengan diterimanya uang kompensasi PHK oleh pihak ke 2 sebagaimana tanda terima terlampir, maka persoalan yang menyangkut hubungan kerja dianggap telah selesai secara tertulis dan tidak ada lagi tuntutan kepada pihak ke 1.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 berdasarkan Pasal 162 jo Pasal 170 bahwa prosedur unsur paksaan dari pihak lain yaitu:

- a. Mengajukan permohonan mengundurkan diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas;
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri.

hakim PHI tidak ditemui putusan baru.

5. SIMPULAN

a. Kesimpulan

1. Peran Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah mediator dalam tugasnya melakukan penyelesaian dan pembinaan, diluar pengadilan, melakukan pengembangan hubungan industrial.
2. Prosedur Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hal Masalah PHK Oleh Mediator Di Disnaker Provsu adalah melakukan mediasi PHK, Perselisihan antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha, dengan menghasilkan kata sepakat dan tidak sepakat. Jika sepakat melakukan perjanjian bersama, pendaftaran dan eksekusi. Sedangkan tidak sepakat melakukan anjuran, setuju dan tidak setuju melakukan gugatan di PHI.

b. Saran

1. Seharusnya pemerintah melakukan revisi undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena dipandang prioritas pronas naskah akademisi.
2. Seharusnya mediator memberikan pengaturan tentang upaya hukum kasasi untuk perselisihan hak dan PHK yang nilai gugatannya dibawah 150 juta dihapus, agar pemeriksaan isi gugatan

6. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Maimun, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Muhammad Saleh dan Lilik Mulyadi, 2012, *Seraut wajah pengadilan hubungan industrial Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2014
- Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2017

C. Jurnal/Internet

- Fatisia Laia, dkk, *Peranan Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jurnal Governance Opinion, Volume 4 Nomor 1 Tahun 2019, diakses pada [348-145-834-1-10-20200120.pdf](https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5d36887ad7320/penyelesaian-sengketa-pelanggaran-inon-competition-clause-i)

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5d36887ad7320/penyelesaian-sengketa-pelanggaran-inon-competition-clause-i>