




Universitas  
**Esa Unggul**

**MODUL PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL PHK (P3PHK)  
(KPH611)  
KOMPILASI MODUL SESI 1 – SESI 14**



**MODUL SESI 1  
PENGANTAR HUBUNGAN INDUSTRIAL  
SUB TOPIK  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

**DISUSUN OLEH  
AGUS SUPRAYOGI SH.,MH**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2020**

## **TOPIK ATAU SUB TOPIK 1**

### **PENGANTAR HUBUNGAN INDUSTRIAL**

#### **A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan**

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang pengertian dan jenis perselisihan hubungan industrial
2. Memahami tentang prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial
3. Memahami tentang prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial

#### **B. Pengertian Perselisihan Industrial**

Secara historis, pengertian perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan Serikat Buruh atau gabungan Serikat Buruh berhubung tidak adanya penyesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat – syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan. Selanjutnya, istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan industrial. Pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa 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 hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

#### **C. Sarana Pendukung Hubungan Industrial**

Dalam melaksanakan prinsip hubungan industrial perlu adanya sikap mental dan sikap sosial yang sama antara pekerja, Pengusaha dan pemerintah sehingga tidak ada tempat bagi sikap yang saling berhadapan atau sikap penindasan oleh yang kuat terhadap yang lemah. Untuk mewujudkan hubungan industrial dalam kehidupan hubungan kerja sehari – hari mtlak perlu suasana yang kondusif dalam lingkungan kerja. Terciptanya suasana tersebut dapat terwujud bila didukung sarana antara lain:

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh  
Yaitu Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh, serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
- b. Organisasi Pengusaha  
Yaitu organisasi yang dibentuk oleh Pengusaha Indonesia yang bersifat demokratis, bebas, mandiri, dan bertanggung jawab, yang secara khusus menangani bidang hubungan industrial dan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu sarana utama terwujudnya kesejahteraan sosial dan ekonomi dalam dunia usaha.
- c. Lembaga Kerja Sama Bipartit  
Yaitu forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal – hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, yang anggotanya terdiri atas Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
- d. Lembaga Kerja Sama Tripartit  
Yaitu forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan, yang anggotanya terdiri atas unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah.
- e. Peraturan Perundang – Undangan ketenagakerjaan



Pembuatan peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan secara partisipatif melibatkan para pemangku kepentingan (*stakeholder*), khususnya unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha dengan mempertimbangkan prinsip – prinsip kesetaraan dan keadilan.

f. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Lembaga penyelesaian hubungan industrial dimaksud sebagaimana diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, meliputi mekanisme penyelesaian di luar pengadilan dan melalui hubungan industrial.

**D. Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut ketentuan Pasal 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

a. Perselisihan Hak

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, sebagai akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pengertian perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pendapat tentang pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan – ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Perselisihan hak sering disebut juga sebagai perselisihan yang bersifat normatif, yaitu perselisihan terhadap permasalahan yang sudah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.

- b. **Perselisihan Kepentingan**  
Yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- c. **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**  
Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. **Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh**  
Yaitu perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

#### **E. Prinsip Penyelesaian Hubungan Industrial**

Prinsip penyelesaian hubungan industrial adalah:

- a. Wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat;
- b. Apabila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur Undang – Undang. Prinsip diatas harus menjadi pegangan bagi para pihak dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan.

## **F. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan**

Pengertian Bipartit dalam hal ini sebagai adalah tata cara atau proses perundingan di luar pengadilan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak Pengusaha dengan pihak Pekerja/Buruh atau Serikat Kerja/Buruh. Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mencapai kata mufakat antara pihak Pengusaha dan pihak Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui bipartit diatur sebagaimana berikut:

- a. Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan;
- b. Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya melalui bipartit dianggap gagal;
- c. Apabila upaya bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya – upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan;
- d. Apabila bukti – bukti tersebut tidak dilampirkan, keada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;
- e. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase;
- f. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu 7 hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator;



- g. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak;
- h. Risalah perundingan sekurang – kurangnya memuat:
  - Nama lengkap dan alamat para pihak;
  - Tanggal dan tempat perundingan;
  - Pokok masalah atau alasan perselisihan;
  - Pendapat para pihak;
  - Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
  - Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
- i. Apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak;
- j. Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Selain perundingan bipartit, penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi dilakukan oleh orang yang bertugas menengahi, yaitu melalui mediator netral yang tidak berpihak kepada siapapun. Adapun yang bertindak menjadi mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur sebagai berikut:

- a. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
- b. Selambat – lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi;
- c. Apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- d. Apabila tidak mencapai kesepakatan melalui mediasi, maka:

- Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
  - Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat – lambatya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
  - Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat – lambatya 10 hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran;
  - Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak anjuran tertulis;
  - Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat – lambatya 3 hari sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- e. Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat – lambatya 30 hari sejak pelimpahan perkara.

#### **G. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial**

Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui bipartit dan mediasi, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme penyelesaian hubungan industrial melalui pengadilan yaitu:

- a. Berlaku hukum acara perdata, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang – undang ini;
- b. Tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan dibawah Rp 150.000.000,-;
- c. Gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Pekerja/Buruh bekerja;



- d. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsoliasi. Jika tidak dilampiri, hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat;
- e. Adanya *dismissal process*, di mana hakim wajib memeriksa isi gugatan;
- f. Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya;
- g. Ketua Pengadilan Negeri sekaligus sebagai Ketua Pengadilan Hubungan Industrial harus sudah menetapkan Majelis Hakim selambat – lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan;
- h. Pemeriksaan dengan acara biasa:
  - Dalam waktu selambat – lambatnya 7 hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama;
  - Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui, disampaikan di tempat kediaman terakhir;
  - Apabila tempat tinggal ataupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya;
  - Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1);
  - Apabila salah satu pihak atau para pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat 7 hari kerja sejak tanggal penundaan;
  - Apabila pada sidang penundaan terakhir pihak – pihak tidak hadir, akibatnya:
    - Bagi penggugat, gugatannya dianggap gugur;

- Bagi tergugat, Majelis Hakim dapat melakukan putusan *verstek*.
  - Sidang Majelis Hakim terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim menetapkan lain.
- i. Pemeriksaan dengan acara cepat:
- Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak, dapat diajukan permohonan pemeriksaan dengan acara cepat;
  - Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkan permohonan tersebut dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah diterimanya permohonan;
  - Tidak ada upaya hukum terhadap penetapan Ketua Pengadilan Negeri atas permohonan pemeriksaan dengan acara cepat;
  - Apabila permohonan pemeriksaan dengan acara cepat dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan;
  - Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing – masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja.
- j. Pengambilan putusan:
- Majelis Hakim mengambil putusan dengan mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan;
  - Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum;
  - Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat – lambatnya 50 hari sejak sidang pertama.
- k. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisah hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja mempunyai hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat – lambatnya 14 haru kerja;
- l. Penyelesaian perselisihan oleh Hakim kasasi:

- Majelis Hakim kasasi terdiri atas 1 orang Hakim Agung dan 2 orang Hakim *Ad Hoc* yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung;
- Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan hubungan kerja oleh Hakim kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku;
- Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat – lambatnya tiga puluh hari kerja.

#### **H. Latihan**

1. Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu Perusahaan adalah jenis-jenis perselisihan hubungan industrial.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
2. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus diawali dengan perundingan Bipartit.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

#### **I. Kunci Jawaban**

1. A
2. A



## SUB TOPIK 2

### PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

#### A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang Pemutusan Hubungan Kerja
2. Memahami Jenis -jenis Pemutusan Hubungan Kerja
3. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

#### B. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja dan Pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh Pengusaha, atau habis kontrak.

Mengenai PHK telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 150 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketentuan mengenai PHK dapat terjadi pada badan usaha yang berbadan hukum, badan usaha yang tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PHK berarti suatu keadaan dimana Pekerja berhenti bekerja dari Pengusaha. Hakikat PHK bagi Pekerja merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Selanjutnya beberapa prinsip mengenai PHK, yaitu:

1. Pengusaha, Pekerja, Serikat Pekerja, dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja

2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja atau dengan Pekerja apabila Pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja
3. Dalam hal perundingan yang benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan Pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagi Pekerja yang di-PHK, berhak atau tidak berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak. Peraturan mengenai Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **C. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

1. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dan dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah:
  - a. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
  - b. Pekerja/Buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau peraturan perundang – undangan;
  - c. Pekerja/buruh meninggal dunia.
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh  
Pemutusan kerja oleh Pekerja/Buruh dapat terjadi karena:
  - a. Karena permintaan pengunduran diri;

b. Karena permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Syarat – syarat untuk Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial apabila Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;
- Membujuk dan atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang – undangan;
- Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut – turut atau lebih;
- Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
- Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari Pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh atau mungkin karena:

- a. PHK karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan ringan;
- b. PHK karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat;
- c. PHK karena Pekerja/Buruh setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan akibat proses perkara pidana, bukan atas pengaduan Pengusaha ataupun pihak lain.



#### 4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Masing – masing pihak baik Pengusaha maupun buruh berhak meminta pengadilan negeri agar hubungan kerjanya yang terjadi karena adanya perjanjian kerja diputuskan. Masing – masing pihak adalah setiap waktu berhak, juga sebelumnya pekerjaan dimulai, karena alasan – alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan negeri dari tempat kediamannya yang sesungguhnya supaya perjanjian perburuhan dinyatakan bubar. Salah satu contoh adalah PHK karena Putusan Pailit oleh Pengadilan Niaga.

#### **D. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja**

Perlindungan hukum dalam PHK yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status Pekerja dalam Hubungan Kerja serta kebenaran alasan PHK. Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk dilakukan PHK sebagaimana yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kebenaran alasan yang berasal dari cara terjadinya PHK yang datang dari Pekerja dapat digolongkan menjadi dua, yaitu karena alasan Pekerja mengundurkan diri (Pasal 154 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) atau karena adanya alasan mendesak (Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-RK/I/2005 Tertanggal 15 Januari 2005 dan Pasal 1603 huruf o KUHPerdara) yang mengakibatkan Pekerja tidak dapat melanjutkan Hubungan Kerjanya. Alasan mengundurkan diri dari Pekerja harus benar karena jangan sampai terdapat kebohongan di dalam alasan tersebut. Pengunduran diri itu harus benar-benar murni atas inisiatif Pekerja sendiri tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Pihak lain di sini dapat dari Pengusaha atau dari pihak ketiga.

Kebenaran alasan yang berasal dari Pengusaha dapat dikategorikan dalam dua hal, yaitu adanya penutupan Perusahaan atau adanya kesalahan Pekerja. Penutupan Perusahaan karena adanya kerugian yang diderita oleh Pengusaha terus-menerus dibuktikan kebenarannya. Adanya bukti kerugian harus melalui

proses audit dari akuntan publik paling sedikit selama dua tahun terakhir berturut-turut.

Perkembangan selanjutnya penutupan usaha ini diperluas meliputi pula penutupan usaha karena adanya *force majeure* (misalnya tempat usaha terkena bencana alam yang tidak memungkinkan untuk dilanjutkan Hubungan Kerja). Selain itu, ada perluasan pengertian kerugian dengan adanya efisiensi, sehingga akan ada pengurangan Pekerja yang di-PHK atau adanya perubahan status atau perubahan kepemilikan atau adanya perubahan lokasi tempat kerja.

#### **E. Latihan**

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja dan Pengusaha.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
2. Syarat – syarat untuk Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial apabila Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh; Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut – turut atau lebih;
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan, contohnya adalah Putusan Pailit oleh Pengadilan Niaga.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

## **F. Kunci Jawaban**

1. A
2. A
3. A

## **G. Daftar Pustaka**


1. Andi Fariana, S.H., M.H. Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
2. Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.Cet.1.Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
3. Bambang R Joni. Hukum Ketenagakerjaan. Cet 1. Pustaka Setia. Bandung: 2013.
4. C.S.T. Kansil, Modul Hukum Perdata. Cet 2. Jakarta: PT Pradnya Paramita, 1995.
5. Khakim, Abdul. Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Cet.4. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
6. Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2008.
7. Soeroso R, Pengantar Ilmu Hukum. Cet 12. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
8. Subekti, Hukum Perjanjian. Cet 21. Jakarta: PT Intermasa. 2005.
9. Indonesia. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.
10. Indonesia. Undang – Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003.
11. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 93 Tahun 1964, TLN No. 2686.
12. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. UU No. 22 Tahun 1957, LN No. 42 Tahun 1957, TLN No. 1227.
13. Indonesia. Undang – Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.





Universitas  
**Esa Unggul**

**MODUL PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (P3PHK)  
(KPH611)**



**MODUL SESI 2  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
SUB TOPIK  
PERUNDINGAN BIPARTIT**

**DISUSUN OLEH  
AGUS SUPRAYOGI SH.,MH**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2020**

## **TOPIK ATAU SUB TOPIK 1**

### **PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

#### **A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan**

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

- a. Memahami tentang pengertian dan jenis perselisihan hubungan industrial
- b. Memahami tentang prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan.

#### **B. Pendahuluan**

Pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa 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 hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

Dalam melaksanakan prinsip hubungan industrial perlu adanya sikap mental dan sikap sosial yang sama antara pekerja, Pengusaha dan pemerintah sehingga tidak ada tempat bagi sikap yang saling berhadapan atau sikap penindasan oleh yang kuat terhadap yang lemah. Untuk mewujudkan hubungan industrial dalam kehidupan hubungan kerja sehari – hari mtlak perlu suasana yang kondusif dalam lingkungan kerja. Terciptanya suasana tersebut dapat terwujud bila didukung sarana antara lain:

- a. Serikat Perkerja/Serikat Buruh  
Yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan

Pekerja/Buruh, serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.

b. Organisasi Pengusaha

Yaitu organisasi yang dibentuk oleh Pengusaha Indonesia yang bersifat demokratis, bebas, mandiri, dan bertanggung jawab, yang secara khusus menangani bidang hubungan industrial dan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu sarana utama terwujudnya kesejahteraan sosial dan ekonomi dalam dunia usaha.

c. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Yaitu forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal – hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, yang anggotanya terdiri atas Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.

d. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Yaitu forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan, yang anggotanya terdiri atas unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah.

e. Peraturan Perundang – Undangan ketenagakerjaan

Pembuatan peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan secara partisipatif melibatkan para pemangku kepentingan (*stakeholder*), khususnya unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha dengan mempertimbangkan prinsip – prinsip kesetaraan dan keadilan.



f. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Lembaga penyelesaian hubungan industrial dimaksud sebagaimana diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, meliputi mekanisme penyelesaian di luar pengadilan dan melalui hubungan industrial.

**C. Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut ketentuan Pasal 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

a. Perselisihan Hak

Pengertian perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pendapat tentang pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan – ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Perselisihan hak sering disebut juga sebagai perselisihan yang bersifat normatif, yaitu perselisihan terhadap permasalahan yang sudah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.

b. Perselisihan Kepentingan

Yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, ataau Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. **Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

Yaitu perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

**D. Prinsip Penyelesaian Hubungan Industrial**

Prinsip penyelesaian hubungan industrial adalah:

1. Wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat;
2. Apabila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur Undang – Undang. Prinsip diatas harus menjadi pegangan bagi para pihak dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan.

**E. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan**

Pengertian Bipartit dalam hal ini sebagai adalah tata cara atau proses perundingan di luar pengadilan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak Pengusaha dengan pihak Pekerja/Buruh atau Serikat Kerja/Buruh. Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mencapai kata mufakat antara pihak Pengusaha dan pihak Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melauai bipartit diatur sebagaimana berikut:

1. Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan;

2. Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya melalui bipartit dianggap gagal;
3. Apabila upaya bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya – upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan;
4. Apabila bukti – bukti tersebut tidak dilampirkan, keada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;
5. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase;
6. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu 7 hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator;
7. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak;
8. Risalah perundingan sekurang – kurangnya memuat:
  - Nama lengkap dan alamat para pihak;
  - Tanggal dan tempat perundingan;
  - Pokok masalah atau alasan perselisihan;
  - Pendapat para pihak;
  - Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
  - Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
9. Apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak;



10. Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Selain perundingan bipartit, penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi dilakukan oleh orang yang bertugas menengahi, yaitu melalui mediator netral yang tidak berpihak kepada siapapun. Adapun yang bertindak menjadi mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur sebagai berikut:

- a. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
- b. Selambat – lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi;
- c. Apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- d. Apabila tidak mencapai kesepakatan melalui mediasi, maka:
  - Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
  - Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat – lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
  - Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat – lambatnya 10 hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran;
  - Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak anjuran tertulis;
  - Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian

bersama selambat – lambatnya 3 hari sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

- e. Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat – lambatnya 30 hari sejak pelimpahan perkara.

#### **F. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial**

Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui bipartit dan mediasi, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme penyelesaian hubungan industrial melalui pengadilan yaitu:

1. Berlaku hukum acara perdata, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang – undang ini;
2. Tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan dibawah Rp 150.000.000,-;
3. Gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Pekerja/Buruh bekerja;
4. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsoliasi. Jika tidak dilampiri, hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat;
5. Adanya *dismissal process*, di mana hakim wajib memeriksa isi gugatan;
6. Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya;
7. Ketua Pengadilan Negeri sekaligus sebagai Ketua Pengadilan Hubungan Industrial harus sudah menetapkan Majelis Hakim selambat – lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan;
8. Pemeriksaan dengan acara biasa:

- Dalam waktu selambat – lambatnya 7 hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama;
- Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui, disampaikan di tempat kediaman terakhir;
- Apabila tempat tinggal ataupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya;
- Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1);
- Apabila salah satu pihak atau para pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat 7 hari kerja sejak tanggal penundaan;
- Apabila pada sidang penundaan terakhir pihak – pihak tidak hadir, akibatnya:
  - Bagi penggugat, gugatannya dianggap gugur;
  - Bagi tergugat, Majelis Hakim dapat melakukan putusan *verstek*.
- Sidang Majelis Hakim terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim menetapkan lain.

9. Pemeriksaan dengan acara cepat:

- Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak, dapat diajukan permohonan pemeriksaan dengan acara cepat;
- Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkan permohonan tersebut dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah diterimanya permohonan;
- Tidak ada upaya hukum terhadap penetapan Ketua Pengadilan Negeri atas permohonan pemeriksaan dengan acara cepat;



- Apabila permohonan pemeriksaan dengan acar cepat dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan;
- Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing – masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja.

10. Pengambilan putusan:

- Majelis Hakim mengambil putusan dengan mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan;
- Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum;
- Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat – lambatnya 50 hari sejak sidang pertama.

11. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisah hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja mempunyai hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat – lambatnya 14 haru kerja;

12. Penyelesaian perselisihan oleh Hakim kasasi:

- Majelis Hakim kasasi terdiri atas 1 orang Hakim Agung dan 2 orang Hakim *Ad Hoc* yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung;
- Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan hubungan kerja oleh Hakim kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku;
- Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat – lambatnya tiga puluh hari kerja.

## G. Latihan

1. Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, ataaau Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
2. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah salah satu jenis perselisihan hubungan industrial yang mewajibkan kepada Para Pihak yang berselisih untuk merundingkan secara Bipartit.
  - D. Benar
  - E. Salah
  - F. Tidak Tahu
3. Dalam Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlaku hukum acara perdata, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004.
  - D. Benar
  - E. Salah
  - F. Tidak Tahu

## H. Kunci Jawaban

3. A
4. A
5. A

## SUB TOPIK 2 PERUNDINGAN BIPARTIT

### A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang Perundingan Bipartit
2. Memahami Tata Cara Perundingan Bipartit

### B. Perundingan Bipartit

Para pihak yang berselisih mengenai hubungan industrial sebaiknya mengedepankan perdamaian dari pada membawa langsung perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Perundingan lewat forum bipartit dan tripartit dulu didesain oleh para legislator sebagai pintu yang memungkinkan terciptanya perdamaian atau resolusi yang relatif cepat bagi para pihak pada tahap awal munculnya perselisihan hubungan industrial. Sampai saat ini mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sering digunakan adalah perundingan bipartit dan mediasi.

Dalam perundingan bipartit terdapat suatu keadaan dimana posisi pekerja berada pada satu titik yang lemah sehingga perlu diupayakan suatu perlindungan. Lemahnya posisi pekerja terlihat dari beberapa indikator antara lain: pekerja tidak menguasai materi yang menjadi objek perselisihan, pekerja tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan berunding serta pekerja tidak memiliki jaminan perlindungan hukum pada saat mereka berselisih dengan pengusaha. Jaminan perlindungan hukum yang dimaksud seperti pemenuhan hak-hak normatif pekerja pada saat berselisih dengan pengusaha atau jaminan bahwa pekerja yang sedang berselisih dengan pengusaha nantinya tidak akan terkena sanksi dari pengusaha. Hal tersebut masih ditambah dengan lemahnya regulasi yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 tahun 2004.

Konflik atau perselisihan juga dapat terjadi dalam dunia ketenagakerjaan dimana melibatkan para pihak yang disebut pekerja dan pengusaha. Sebenarnya konflik atau sengketa antara pekerja dan pengusaha tidak perlu ditakuti karena



konflik dapat menimbulkan dampak positif bagi pihak-pihak yang terlibat asalkan konflik tersebut tidak dilandasi oleh semangat kekerasan. Jika konflik dilandasi kekerasan maka akan mendatangkan kerugian dan permusuhan.

Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui jalur pengadilan (litigasi) dan di luar pengadilan (non litigasi) sebagaimana diatur di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Para pihak bebas untuk menentukan alternatif penyelesaian yang akan digunakan dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial.

Secara konvensional penyelesaian sengketa biasanya dilakukan melalui jalur litigasi atau penyelesaian sengketa di muka Pengadilan. Kenyataannya berperkara di Pengadilan bukanlah hal yang sederhana, justru proses di pengadilan kerap menimbulkan penderitaan-penderitaan baru bagi pencari keadilan sebab akan memakan waktu yang cukup lama dan menghabiskan biaya yang tidak sedikit. Di samping masih adanya kelemahan-kelemahan lain yang terdapat pada peradilan formal itu sendiri. Berperkara melalui pengadilan akan sangat merepotkan dan proses beracaranya bertele-tele. Tidak salah orang mengatakan berperkara di Pengadilan yang menang menjadi arang, yang kalah menjadi abu. Jadi masing-masing pihak sebenarnya sama-sama menderita kerugian.

Penyelesaian sengketa melalui Pengadilan diketahui banyak mengandung kelemahan-kelemahan sehingga banyak orang berusaha menghindari penyelesaian di pengadilan dan lebih mengoptimalkan penyelesaian di luar pengadilan. Sebenarnya cara ini bukanlah hal yang baru karena sudah sejak lama cara ini dipraktekkan lewat musyawarah untuk mufakat. Dahulu, ketika terjadi perselisihan antar masyarakat maka akan diselesaikan dengan musyawarah. Musyawarah untuk mufakat sedikit dilupakan ketika banyak orang berlomba-lomba untuk menyelesaikan persoalannya di muka pengadilan. Baru sekarang masyarakat mulai menoleh lagi ke cara lama tersebut setelah penyelesaian melalui pengadilan dirasakan kurang memenuhi rasa keadilan. penyelesaian di luar pengadilan. Sebenarnya cara ini bukanlah hal yang baru karena sudah sejak lama cara ini dipraktekkan lewat musyawarah untuk mufakat. Dahulu, ketika terjadi perselisihan antar masyarakat maka akan

diselesaikan dengan musyawarah. Musyawarah untuk mufakat sedikit dilakukan ketika banyak orang berlomba-lomba untuk menyelesaikan persoalannya di muka pengadilan. Baru sekarang masyarakat mulai menoleh lagi ke cara lama tersebut setelah penyelesaian melalui pengadilan dirasakan kurang memenuhi rasa keadilan.

Jika dalam penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dirasakan menyita cukup banyak waktu, mahal serta dapat menciptakan pertikaian yang mendalam karena putusan pengadilan hanya ada dua alternatif yakni menang atau kalah, maka dalam penyelesaian secara alternatif ini akan dirasakan lebih murah dan cepat serta keputusan yang dihasilkan sesuai dengan kehendak para pihak yang bersengketa atau dapat dikatakan bersifat *win-win solution*.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan landasan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian perselisihan ini adalah penyelesaian di luar pengadilan. Sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak wajib menyelesaikan permasalahannya dengan musyawarah, artinya tidak boleh langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial.

### **C. Tatacara Perundingan Bipartit**

Sebelum perselisihan diajukan kepada Lembaga Penyelesain Perselisihan Hubungan Industrial, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara Pekerja dan Pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Perundingan bipartit adalah perundingan antara Pekerja atau Serikat Pekerja dengan Pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya

perundingan salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.

Risalah perundingan bipartit yaitu memuat:

1. Nama lengkap dan alamat para pihak
2. Tanggal dan tempat perundingan
3. Pokok masalah atau alasan perselisihan
4. Pendapat para pihak
5. Kesimpulan atau hasil perundingan
6. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan

Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan telah dilakukan. Namun apabila musyawarah bipartit mencapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak, lalu didaftarkan ke pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.

Perundingan bipartit menurut UU No. 2 Tahun 2004 adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Kedudukan hukum penyelesaian melalui perundingan Bipartit merupakan penyelesaian yang bersifat wajib. Seperti yang diterangkan dalam :

- UU No. 13 Tahun 2003 “.... Maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan...”
- UU No. 2 Tahun 2004 “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit.

Namun, perlu diketahui dan menjadi catatan bahwa perundingan Bipartit berbeda dengan LKS Bipartit sebagaimana diatur dalam Pasal 106 UU No. 13 Tahun 2003 dimana LKS Bipartit adalah sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal ketenagakerjaan di perusahaan. Berikut ini



dijelaskan proses yang terjadi dalam perundingan bipartit.

#### 1. Sebelum Perundingan

- a. Menyampaikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lawan
- b. Pekerja/ buruh non Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dapat memberikan kuasa kepada Serikat Pekerja/ Serikat Buruh Perusahaan;
- c. Pengusaha/ manajemen atau yang diberi mandat menyelesaikan secara langsung.
- d. Serikat Pekerja/ Serikat Buruh atau Pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing
- e. Pekerja/ buruh yang jumlahnya lebih dari 10 dapat menunjuk sebagian pekerja tersebut paling banyak 5 sebagai wakil.
- f. Terhadap perselisihan antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam 1 perusahaan dapat menunjuk wakil paling banyak 10 orang

#### 2. Tahap Perundingan

- a. Menginventarisir dan mengidentifikasi masalah;
- b. Membuat tata tertib dan jadwal perundingan;
- c. Dapat disepakati selama perundingan tetap melaksanakan kewajibannya;
- d. Melakukan perundingan sesuai dengan tata tertib dan jadwal yang telah disepakati;
- e. Bila tidak bersedia melanjutkan perundingan, salah satu pihak dapat seketika mencatatkan perselisihannya ke instansi ketenagakerjaan setempat;
- f. Dapat melampaui 30 hari asal disepakati para pihak;
- g. Setiap tahap perundingan dibuat risalah apabila salah satu pihak tidak bersedia tanda tangan maka dicatat dalam risalah.

Risalah akhir sekurang-kurangnya memuat : nama dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, obyek yang diperselisihkan, pendapat para pihak, kesimpulan/ hasil perundingan, tanggal dan tanda tangan para pihak. Risalah akhir

ditandatangani oleh para pihak atau salah satu pihak bila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani.

3. Selesai perundingan

- a. Jika tercapai kesepakatan dibuat Perjanjian Bersama (PB) kemudian PB didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) setempat.
- b. Jika tidak tercapai kesepakatan, salah satu atau kedua pihak mencatatkan perselisihan ke instansi ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya bipartit telah dilakukan

**D. Latihan**

1. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah salah satu jenis perselisihan hubungan industrial yang mewajibkan kepada Para Pihak yang berselisih untuk tahap pertama melakukan perundingan Bipartit.

- D. Benar
- E. Salah
- F. Tidak Tahu

2. Dalam hal perundingan Bipartit berhasil mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat;

- D. Benar
- E. Salah
- F. Tidak Tahu

3. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan landasan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak wajib menyelesaikan permasalahannya dengan musyawarah, artinya tidak boleh langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial.

- D. Benar
- E. Salah

F. Tidak Tahu

**E. Kunci Jawaban**

4. A
5. A
6. A

**F. Daftar Pustaka**

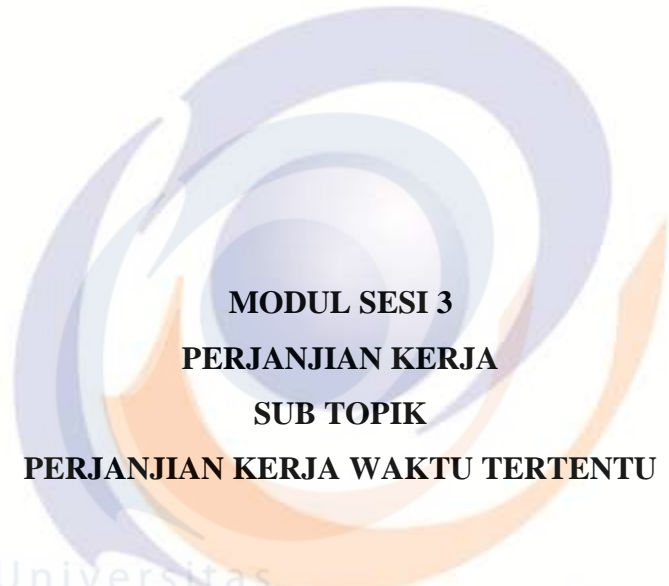
14. Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.Cet.1.Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
15. Bambang R Joni. Hukum Ketenagakerjaan. Cet 1. Pustaka Setia. Bandung: 2013.
16. C.S.T. Kansil, Modul Hukum Perdata. Cet 2. Jakarta: PT Pradnya Paramita, 1995.
17. Khakim, Abdul. Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Cet.4. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
18. Soeroso R, Pengantar Ilmu Hukum. Cet 12. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
19. Subekti, Hukum Perjanjian. Cet 21. Jakarta: PT Intermasa. 2005.
20. Indonesia. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.
21. Indonesia. Undang – Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003.
22. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 93 Tahun 1964, TLN No. 2686.
23. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. UU No. 22 Tahun 1957, LN No. 42 Tahun 1957, TLN No. 1227.
24. Indonesia. Undang – Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.





Universitas  
**Esa Unggul**

**MODUL PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL PHK (P3PHK)  
(KPH611)**



**MODUL SESI 3  
PERJANJIAN KERJA  
SUB TOPIK  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**

Universitas  
Universitas  
**Esa Unggul**  
**Esa Unggul**

**DISUSUN OLEH  
AGUS SUPRAYOGI SH.,MH**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2020**

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Unggul**

## **TOPIK ATAU SUB TOPIK 1**

### **PERJANJIAN KERJA**

#### **A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan**

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

- a. Memahami tentang pengertian dan jenis Perjanjian Kerja
- b. Memahami tentang syarat sahnya Perjanjian Kerja
- c. Memahami tentang azas -azas Perjanjian

#### **B. Perjanjian Kerja**

Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdara didefinisikan sebagai suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dari peristiwa ini, timbulah suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Perjanjian Kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut:

“Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.” Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: “Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara Pekerja/Buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.” Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, Iman Soepomo (1983:53) berpendapat bahwa Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Selanjutnya pengertian Perjanjian Kerja juga dikemukakan oleh Wiwoho Soedjono (1987:13) menyatakan bahwa Perjanjian Kerja adalah “Hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai Pekerja/Buruh dengan seseorang yang

bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah. Menyimak pengertian Perjanjian Kerja menurut KUHPerdara seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas Perjanjian Kerja adalah “di bawah perintah pihak lain,” di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Mengenai ketentuan “di bawah perintah” tersebut bermakna bahwa salah satu pihak yang mengadakan suatu Perjanjian Kerja harus tunduk dan berada di bawah perintah dari pihak lain. Mengenai hubungan antara atasan dan bawahan (subordinasi) yang selanjutnya disebut sebagai hubungan kerja diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 bahwa: “hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan Pekerja/Buruh.” Perjanjian Kerja sebagaimana penjelasan Pasal 50 tersebut dipertegas pada Pasal 51 ayat (1) bahwa Perjanjian Kerja harus dibuat secara tertulis atau lisan. Pasal 51 ayat (2) bahwa Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, antarkerja antar daerah, antarkerja antar negara, dan Perjanjian Kerja laut.

**C. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.**

Suatu Perjanjian Kerja dapat dinyatakan sah apabila telah memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana ketentuan di dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Syarat-syarat sahnya perjanjian tersebut adalah pertama kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kedua kecakapan untuk membuat suatu perikatan, ketiga suatu pokok persoalan tertentu, dan keempat suatu sebab yang halal. Syarat pertama dan kedua yang disebutkan diatas dinamakan syarat subyektif, karena menyangkut orang-orang yang mengadakan perjanjian, sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif, karena menyangkut dari objek dari peristiwa yang dijanjikan itu. Adapun syarat-syarat sahnya perjanjian tersebut adalah sebagai berikut:



**a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya**

Hal ini dimaksudkan, bahwa para pihak yang hendak mengadakan suatu perjanjian, harus terlebih dahulu bersepakat atau setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang akan diadakan itu. Kata sepakat tidak sah apabila kata sepakat itu diberikan karena kekhilafan, paksaan atau penipuan (Pasal 1321 KUH Per).

**b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian**

Pada dasarnya, setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali jika oleh undang-undang tidak dinyatakan tak cakap (Pasal 1329 KUH Per). Menurut pasal 1330 KUH Per, mereka yang tidak cakap membuat suatu perjanjian adalah:

- 1) Orang yang belum dewasa.
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampunan.
- 3) Orang perempuan dalam hal hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Akibat hukum dari ketidakcakapan ini adalah bahwa perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim.

Ketentuan pada nomor 3 yaitu orang perempuan dalam hal hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dalam hal ini adalah orang-orang perempuan yang telah kawin. Ketentuan ini menjadi hapus dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan. Karena Pasal 31 undang-undang ini menentukan bahwa hak dan kedudukan suami istri adalah seimbang dan masing-masing berhak untuk melakukan perbuatan hukum.

**c. Adanya suatu hal tertentu**

Adanya suatu hal tertentu adalah menyangkut objek perjanjian harus jelas dan dapat ditentukan. Menurut Pasal 1333 KUH Per, suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan

bahwa jumlah barang tidak tertentu, asal saja jumlah itu dikemudian hari dapat ditentukan atau dihitung. Menurut ketentuan Pasal 1332 KUH Per, hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok suatu perjanjian. Selanjutnya menurut Pasal 1334 ayat (1) KUH Per, barang-barang yang baru akan ada di kemudian hari dapat menjadi pokok suatu perjanjian.

**d. Adanya suatu sebab yang halal**

Adanya suatu sebab (*causa* dalam bahasa Latin) yang hal ini adalah menyangkut isi perjanjian yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan undang-undang (lihat Pasal 1337 KUH Per). Dengan demikian, undang-undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan suatu perjanjian. Yang diperhatikan oleh undang-undang adalah isi dari perjanjian tersebut yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai. Menurut Pasal 1335 KUH Per, suatu perjanjian tanpa sebab atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan.

Apabila dua syarat yang pertama tidak dipenuhi (a dan b), maka perjanjian dapat dibatalkan (syarat subjektif). Adapun apabila dua syarat yang terakhir tidak dipenuhi (c dan d), maka perjanjian ini batal demi hukum (syarat objektif). Perjanjian yang batal demi hukum adalah perjanjian sejak semula batal dan tidak mungkin menimbulkan akibat hukum bagi kedua belah pihak. Perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum adalah batal demi hukum. Adapun perjanjian dapat dibatalkan, artinya salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan.

## **D. Unsur-Unsur Perjanjian**

### **a. Unsur Essentialia**

Bagian essentialia merupakan bagian dari suatu perjanjian yang harus ada. Sehingga apabila bagian tersebut tidak ada, maka perjanjian tersebut bukanlah perjanjian yang dimaksud oleh pihak-pihak. Contoh bagian essentialia adalah kata sepakat di antara para pihak dan suatu hal tertentu. Sehingga tanpa keduanya tidak akan terdapat suatu perjanjian.

### **b. Unsur Naturalia**

Bagian Naturalia adalah bagian dari suatu perjanjian yang menurut sifatnya dianggap ada tanpa perlu diperjanjikan secara khusus oleh para pihak. Bagian Naturalia dapat kita temukan di peraturan perundang-undangan yang bersifat mengatur. Sehingga apabila para pihak tidak mengatur, maka ketentuan peraturan perundang-undanganlah yang akan berlaku. Namun karena sifatnya tidak memaksa, maka para pihak berhak untuk menyimpangi ketentuan tersebut.

### **c. Unsur Accidentalialia**

Menurut Herlien Budiono, bagian accidentalialia adalah bagian dari perjanjian yang merupakan ketentuan yang diperjanjikan secara khusus oleh para pihak.

## **E. Asas-Asas Perjanjian**

### **1. Asas Kebebasan Berkontrak**

Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata menyatakan bahwa:

“Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”

Kebebasan berkontrak merupakan salah satu asas yang sangat penting, sebab merupakan perwujudan dari kehendak bebas, pancaran dari hak manusia. Walaupun sebelumnya semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, akan tetapi ketentuan ini tidak dapat diberlakukan secara mutlak. Dikatakan demikian karena asas ini dikecualikan dalam hal-hal berikut.



- a. Adanya keadaan memaksa (*overmacht* atau *force majeure*).
- b. Berlakunya ketentuan Pasal 1339 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa: “Persetujuan-persetujuan tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat persetujuan diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.”

## 2. Asas Itikad Baik

Pasal 1338 KUH Perdata menyebutkan bahwa: “Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Asas ini menegaskan bahwa para pihak dalam membuat perjanjian harus didasarkan pada itikad baik dan kepatutan, yang mengandung pengertian pembuatan perjanjian antara para pihak harus didasarkan pada kejujuran untuk mencapai tujuan bersama. Pelaksanaan perjanjian juga harus mengacu pada apa yang patut dan seharusnya diikuti dalam pergaulan masyarakat. Asas ini merupakan asas yang harus ada dalam setiap perjanjian, dan tidak bisa ditiadakan meskipun para pihak menyepakatinya (*immutable*).

## 3. Asas Konsensualisme

Dalam KUH Perdata asas ini disebutkan pada Pasal 1320 yang mengandung arti “kemauan atau will” para pihak untuk saling berpartisipasi mengikatkan diri (Badruzaman, 1995: 109). Asas konsensualisme mempunyai nilai etis yang bersumber dari moral. Menurut Grotius yang menjadi dasar konsensus dalam hukum kodrat menyatakan sebagai *pacta sunt servanda* (janji itu mengikat). Selain dari itu, asas konsensualisme menekankan suatu janji lahir pada detik terjadinya konsensus (kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak) mengenai hal-hal pokok dari apa yang menjadi objek dari perjanjian. Apabila perjanjian dibuat dalam bentuk tertulis maka bukti tercapainya konsensus adalah saat ditandatanganinya perjanjian itu oleh pihak-pihak yang bersangkutan.

#### 4. Asas Kepribadian

Asas ini diatur dalam Pasal 1315 jo. Pasal 1340 KUH Perdata. Bunyi Pasal 1315 KUH Perdata: “Pada umumnya tak seorang dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkan suatu janji selain dari pada untuk dirinya sendiri.” Sedangkan menurut Pasal 1340 KUH Perdata: “Persetujuan-persetujuan hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya....”. Karena suatu perjanjian itu hanya berlaku bagi yang mengadakan perjanjian itu sendiri, maka pernyataan tersebut dapat dikatakan menganut asas kepribadian dalam suatu perjanjian.

#### 5. Asas Keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian tersebut secara seimbang. Kreditur mempunyai hak untuk menuntut prestasi, bila perlu melalui kekayaan debitur, tetapi ia juga berkewajiban melaksanakan janji itu dengan itikad baik. Dengan demikian, terlihat hak kreditur kuat yang diimbangi dengan kewajiban memperhatikan itikad baik, sehingga kreditur dan debitur keduanya seimbang.

#### 6. Asas Kepastian Hukum

Suatu perjanjian merupakan suatu perwujudan hukum sehingga mengandung kepastian hukum. Hal ini tersirat dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu, yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak.

#### 7. Asas Moral

Asas ini dapat dijumpai dalam perbuatan sukarela dari seseorang seperti *zaakwaarneming* yang diatur dalam Pasal 1354 KUH Perdata. Begitu juga asas ini dapat ditemui dalam Pasal 1339 KUH Perdata yang memberi motivasi kepada pihak-pihak untuk melaksanakan perjanjian yang tidak hanya hal-hal dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga kebiasaan dan kepatutan (moral).

## 8. Asas Kepatutan

Asas ini dapat dijumpai dalam ketentuan Pasal 1339 KUH Perdata yang antara lain menyebutkan bahwa: “Perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang secara tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan....”

## F. Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Secara normatif, bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian.

Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan Pekerja/Buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja;
- h. tempat dan tanggal Perjanjian Kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam Perjanjian Kerja.

Mengenai jenis Perjanjian Kerja disebutkan didalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.



### **G. Latihan**

1. Hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
2. Perjanjian Kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat secara lisan demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

### **H. Kunci Jawaban**

1. A
2. A

## SUB TOPIK 2

### PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

#### A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
2. Memahami tentang akibat hukum atas pelanggaran syarat PKWT
3. Memahami tentang jangka waktu dan berakhirnya PKWT

#### B. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu sebagaimana definisi didalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu.

Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun didalam UU No. 13 Tahun 2003 ini tidak diberikan batasan-batasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) itu sendiri, sehingga di terbitkanlah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu sebagai peraturan pelaksana atas UU No. 13 Tahun 2003. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini dibuat secara tertulis oleh perusahaan dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sekurang-kurangnya dibuat dalam 2 (rangkap) untuk selanjutnya ditandatangani oleh kedua belah pihak, yang mana masing-masing pihak memegang 1 (satu) Perjanjian Kerja yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

#### C. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Agar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat dapat berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Maka Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat materiil dan syarat formil suatu Perjanjian Kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, secara materiil Perjanjian Kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun syarat-syarat formil yang harus dipenuhi dalam pembuatan Perjanjian Kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
  - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
  - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh;
  - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
  - d. tempat pekerjaan;
  - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
  - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan Pekerja/Buruh;
  - g. mulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja;
  - h. tempat dan tanggal Perjanjian Kerja dibuat; dan
  - i. tanda tangan para pihak dalam Perjanjian Kerja.
2. Ketentuan dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, Perjanjian Kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta Pekerja/Buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) Perjanjian Kerja.



4. PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

#### **D. Sifat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Dalam praktek sering terjadi penyimpangan terhadap jenis-jenis pekerjaan untuk Perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT) dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terhadap Pengusaha dengan sengaja memperlakukan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat rutin dan tetap. Sedangkan menurut Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang sifatnya musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Kategori jenis dan sifat pekerjaan untuk Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu sebagai dasar adanya hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha/majikan sebagaimana dijelaskan pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut juga dijelaskan didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep/100/Men/VI/2004 yang terdapat dalam pasal 3 sampai dengan pasal 12, adapun kategori jenis dan sifat pekerjaan tersebut adalah sebagai berikut:

Pasal 3: PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun.

- (1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu,
- (2) PKWT dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.

- (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- (4) PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- (5) PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- (6) Pembaharuan dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya Perjanjian Kerja.
- (7) Selama tenggang waktu maka tidak ada hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dan pengusaha.
- (8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan mengenai pembaharuan yang dituangkan dalam perjanjian.

#### **E. Jangka Waktu dan Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (4) sampai dengan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa:

- a. jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- b. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT, harus memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT Pekerja/Buruh berakhir.
- c. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama,
- d. Pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Berakhirnya Perjanjian Kerja menurut ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa:

- a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dan dalam ketentuan Pasal 62 disebutkan bahwa: “apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah Pekerja/Buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja.

#### **F. Pelanggaran atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Dalam hal PKWT tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 maka demi hukum PKWT tersebut menjadi PKWTT. Yang mana mengenai hal ini diatur dalam Kepmenakertrans No.100 Tahun 2004 Pasal 15 bahwa:

- (1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.



- (4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
- (5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh dengan hubungan kerja PKWTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak Pekerja/Buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

#### **G. Latihan**

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sanksi atas pelanggaran ini maka demi hukum PKWT berubah menjadi PKWTT.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
2. PKWT dibuat untuk jangka waktu maksimum 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu 1 tahun;
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
3. Dalam hal PKWT diperpanjang lebih dari 1 kali berturut turut maka demi hukum statusnya berubah menjadi PKWTT.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

## H. Kunci Jawaban

1. A
2. A
3. A

## I. Daftar Pustaka

1. Asyhadie, Zaeni, 2015, HUKUM KERJA, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajagrafindo Persada. Bambang R Joni. Hukum Ketenagakerjaan. Cet 1. Pustaka Setia. Bandung: 2013.
2. Idris, Fahmi, 2018, *Dinamika Hubungan Industrial*, Yogyakarta: Deepublish.
3. Jonaedi, Efendi dan Johnny Ibrahim, 2016, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Jakarta: Kencana.
4. Khakim, Abdul. Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Cet.4. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
5. Lalu, Husni, 2014, *PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN, EDISI REVISI*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
6. Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2008.
7. P.N.H., Simanjuntak, 2017, *Hukum Perdata Indonesia*, Jakarta: Kencana.
8. Saleh, Lalu Muhammad, 2018, *Keselamatan & Kesehatan Kerja Kelautan (Kajian Keselamatan & Kesehatan Kerja Sektor Maritim)*, Yogyakarta: Deepublish.
9. Setiawan, I Ketut Oka, 2015, *Hukum Perikatan*, Jakarta: Sinar Grafika.
10. Indonesia. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.
11. Indonesia. Undang – Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003.
12. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 93 Tahun 1964, TLN No. 2686.
13. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. UU No. 22 Tahun 1957, LN No. 42 Tahun 1957, TLN No. 1227.
14. Indonesia. Undang – Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.



Universitas  
**Esa Unggul**

**MODUL PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL PHK (P3PHK)  
(KPH611)**



**MODUL SESI 4  
PERJANJIAN KERJA BERSAMA  
SUB TOPIK**

Universitas  
Universitas  
**Esa Unggul**  
**Esa Unggul**

**DISUSUN OLEH  
AGUS SUPRAYOGI SH.,MH**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2020**

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Unggul**



## **TOPIK ATAU SUB TOPIK 1**

### **PERJANJIAN KERJA BERSAMA**

#### **A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan**

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

- a. Memahami tentang pengertian dan jenis Perjanjian Kerja
- b. Memahami tentang syarat sahnya Perjanjian Kerja
- c. Memahami tentang azas -azas Perjanjian

#### **B. Perjanjian Kerja**

Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerduta didefinisikan sebagai suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dari peristiwa ini, timbulah suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Perjanjian Kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut:

“Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.” Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: “Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara Pekerja/Buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.” Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, Iman Soepomo (1983:53) berpendapat bahwa Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Selanjutnya pengertian Perjanjian Kerja juga dikemukakan oleh Wiwoho Soedjono (1987:13) menyatakan bahwa Perjanjian Kerja adalah “Hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai Pekerja/Buruh dengan seseorang yang

bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah. Menyimak pengertian Perjanjian Kerja menurut KUHPerdara seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas Perjanjian Kerja adalah “di bawah perintah pihak lain,” di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Mengenai ketentuan “di bawah perintah” tersebut bermakna bahwa salah satu pihak yang mengadakan suatu Perjanjian Kerja harus tunduk dan berada di bawah perintah dari pihak lain. Mengenai hubungan antara atasan dan bawahan (subordinasi) yang selanjutnya disebut sebagai hubungan kerja diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 bahwa: “hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan Pekerja/Buruh.” Perjanjian Kerja sebagaimana penjelasan Pasal 50 tersebut dipertegas pada Pasal 51 ayat (1) bahwa Perjanjian Kerja harus dibuat secara tertulis atau lisan. Pasal 51 ayat (2) bahwa Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, antarkerja antar daerah, antarkerja antar negara, dan Perjanjian Kerja laut.

**C. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.**

Suatu Perjanjian Kerja dapat dinyatakan sah apabila telah memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana ketentuan di dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Syarat-syarat sahnya perjanjian tersebut adalah pertama kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kedua kecakapan untuk membuat suatu perikatan, ketiga suatu pokok persoalan tertentu, dan keempat suatu sebab yang halal. Syarat pertama dan kedua yang disebutkan diatas dinamakan syarat subyektif, karena menyangkut orang-orang yang mengadakan perjanjian, sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif, karena menyangkut dari objek dari peristiwa yang dijanjikan itu. Adapun syarat-syarat sahnya perjanjian tersebut adalah sebagai berikut:

**a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya**

Hal ini dimaksudkan, bahwa para pihak yang hendak mengadakan suatu perjanjian, harus terlebih dahulu bersepakat atau setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang akan diadakan itu. Kata sepakat tidak sah apabila kata sepakat itu diberikan karena kekhilafan, paksaan atau penipuan (Pasal 1321 KUH Per).

**b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian**

Pada dasarnya, setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali jika oleh undang-undang tidak dinyatakan tak cakap (Pasal 1329 KUH Per). Menurut pasal 1330 KUH Per, mereka yang tidak cakap membuat suatu perjanjian adalah:

- 4) Orang yang belum dewasa.
- 5) Mereka yang ditaruh di bawah pengampunan.
- 6) Orang perempuan dalam hal hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Akibat hukum dari ketidakcakapan ini adalah bahwa perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim. Ketentuan pada nomor 3 yaitu orang perempuan dalam hal hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dalam hal ini adalah orang-orang perempuan yang telah kawin. Ketentuan ini menjadi hapus dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan. Karena Pasal 31 undang-undang ini menentukan bahwa hak dan kedudukan suami istri adalah seimbang dan masing-masing berhak untuk melakukan perbuatan hukum.

**c. Adanya suatu hal tertentu**

Adanya suatu hal tertentu adalah menyangkut objek perjanjian harus jelas dan dapat ditentukan. Menurut Pasal 1333 KUH Per, suatu



perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tertentu, asal saja jumlah itu dikemudian hari dapat ditentukan atau dihitung. Menurut ketentuan Pasal 1332 KUH Per, hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok suatu perjanjian. Selanjutnya menurut Pasal 1334 ayat (1) KUH Per, barang-barang yang baru akan ada di kemudian hari dapat menjadi pokok suatu perjanjian.

#### **d. Adanya suatu sebab yang halal**

Adanya suatu sebab (*causa* dalam bahasa Latin) yang hal ini adalah menyangkut isi perjanjian yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan undang-undang (lihat Pasal 1337 KUH Per). Dengan demikian, undang-undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan suatu perjanjian. Yang diperhatikan oleh undang-undang adalah isi dari perjanjian tersebut yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai. Menurut Pasal 1335 KUH Per, suatu perjanjian tanpa sebab atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan.

Apabila dua syarat yang pertama tidak dipenuhi (a dan b), maka perjanjian dapat dibatalkan (syarat subjektif). Adapun apabila dua syarat yang terakhir tidak dipenuhi (c dan d), maka perjanjian ini batal demi hukum (syarat objektif). Perjanjian yang batal demi hukum adalah perjanjian sejak semula batal dan tidak mungkin menimbulkan akibat hukum bagi kedua belah pihak. Perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum adalah batal demi hukum. Adapun perjanjian dapat dibatalkan, artinya salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan.

#### **D. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja**

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

##### **1) Unsur Pekerjaan**

Adanya unsur work atau pekerjaan. Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara pasal 1603a yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

##### **2) Unsur Perintah**

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah perintah kepada pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

##### **3) Unsur Upah**

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur

upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

## E. Asas-Asas Perjanjian

### 1. Asas Kebebasan Berkontrak

Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata menyatakan bahwa:

“Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”

Kebebasan berkontrak merupakan salah satu asas yang sangat penting, sebab merupakan perwujudan dari kehendak bebas, pancaran dari hak manusia. Walaupun sebelumnya semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, akan tetapi ketentuan ini tidak dapat diberlakukan secara mutlak. Dikatakan demikian karena asas ini dikecualikan dalam hal-hal berikut.

c. Adanya keadaan memaksa (*overmacht* atau *force majeure*).

d. Berlakunya ketentuan Pasal 1339 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa: “Persetujuan-persetujuan tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat persetujuan diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.”

### 2. Asas Itikad Baik

Pasal 1338 KUH Perdata menyebutkan bahwa: “Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Asas ini menegaskan bahwa para pihak dalam membuat perjanjian harus didasarkan pada itikad baik dan kepatutan, yang mengandung pengertian pembuatan perjanjian antara para pihak harus didasarkan pada kejujuran untuk mencapai tujuan bersama. Pelaksanaan perjanjian juga harus mengacu pada apa



yang patut dan seharusnya diikuti dalam pergaulan masyarakat. Asas ini merupakan asas yang harus ada dalam setiap perjanjian, dan tidak bisa ditiadakan meskipun para pihak menyepakatinya (immutable).

### 3. Asas Konsensualisme

Dalam KUH Perdata asas ini disebutkan pada Pasal 1320 yang mengandung arti “kemauan atau will” para pihak untuk saling berpartisipasi mengikatkan diri (Badruzaman, 1995: 109). Asas konsensualisme mempunyai nilai etis yang bersumber dari moral. Menurut Grotius yang menjadi dasar konsensus dalam hukum kodrat menyatakan sebagai *pacta sunt servanda* (janji itu mengikat). Selain dari itu, asas konsensualisme menekankan suatu janji lahir pada detik terjadinya konsensus (kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak) mengenai hal-hal pokok dari apa yang menjadi objek dari perjanjian. Apabila perjanjian dibuat dalam bentuk tertulis maka bukti tercapainya konsensus adalah saat ditandatanganinya perjanjian itu oleh pihak-pihak yang bersangkutan.

### 4. Asas Kepribadian

Asas ini diatur dalam Pasal 1315 jo. Pasal 1340 KUH Perdata. Bunyi Pasal 1315 KUH Perdata: “Pada umumnya tak seorang dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkan suatu janji selain dari pada untuk dirinya sendiri.” Sedangkan menurut Pasal 1340 KUH Perdata: “Persetujuan-persetujuan hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya....”. Karena suatu perjanjian itu hanya berlaku bagi yang mengadakan perjanjian itu sendiri, maka pernyataan tersebut dapat dikatakan menganut asas kepribadian dalam suatu perjanjian.

### 5. Asas Keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian tersebut secara seimbang. Kreditur mempunyai hak untuk

menuntut prestasi, bila perlu melalui kekayaan debitur, tetapi ia juga berkewajiban melaksanakan janji itu dengan itikad baik. Dengan demikian, terlihat hak kreditur kuat yang diimbangi dengan kewajiban memperhatikan itikad baik, sehingga kreditur dan debitur keduanya seimbang.

#### **6. Asas Kepastian Hukum**

Suatu perjanjian merupakan suatu perwujudan hukum sehingga mengandung kepastian hukum. Hal ini tersirat dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu, yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak.

#### **7. Asas Moral**

Asas ini dapat dijumpai dalam perbuatan sukarela dari seseorang seperti *zaakwaarneming* yang diatur dalam Pasal 1354 KUH Perdata. Begitu juga asas ini dapat ditemui dalam Pasal 1339 KUH Perdata yang memberi motivasi kepada pihak-pihak untuk melaksanakan perjanjian yang tidak hanya hal-hal dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga kebiasaan dan kepatutan (moral).

#### **8. Asas Kepatutan**

Asas ini dapat dijumpai dalam ketentuan Pasal 1339 KUH Perdata yang antara lain menyebutkan bahwa: “Perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang secara tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan....”

**F. Latihan**

1. Hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
  
2. Perjanjian Kerja memiliki 3 unsur yaitu; unsur pekerjaan; unsur perintah dan unsur upah.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
  
3. Perjanjian Kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat secara lisan demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

**G. Kunci Jawaban**

1. A
2. A
3. A



## SUB TOPIK 2

### PERJANJIAN KERJA BERSAMA

#### A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang kewenangan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
2. Memahami tentang prosedur pembuatan PKB.
3. Memahami tentang jangka waktu berlakunya PKB.

#### B. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Materi PKB diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam Bab XI mengenai hubungan industrial yaitu dalam Bagian Ketiga. Kemudian dalam Pasal 133 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran PKB diatur dengan keputusan menteri. Adapun keputusan menteri yang dimaksud adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Perburuhan / Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst* (CAO), perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam hukum KUHPerduta. Sedangkan pengertian perjanjian perburuhan menurut Lotmar, *Tarifvertrage* ialah suatu perjanjian antara seorang majikan atau lebih dengan sekelompok buruh yang memuat syarat-syarat upah dan kerja untuk perjanjian-perjanjian kerja yang akan diadakan kemudian. Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, PKB yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dari pengertian diatas terdapat kesamaan yaitu bahwa

baik perjanjian perburuhan atau Perjanjian Kerja Bersama adalah dimaksudkan untuk mengatur hubungan antara kedua belah pihak dalam melakukan hubungan kerja antara pekerja / buruh dengan majikan / pengusaha. Begitu juga bahwa hal tersebut dimaksudkan juga sebagai acuan dasar atau sebagai induk dalam membuat perjanjian kerja. Namun demikian dapat dilihat bahwa pengertian PKB dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mempunyai pengertian yang lebih luas.

### **C. Kewenangan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama**

Kewenangan pembuatan PKB adalah berkaitan dengan pihak yang dapat dan mempunyai wewenang untuk membuat PKB. Dari pengertian PKB tersebut diatas sudah dapat diketahui siapa saja para pihak yang dapat melakukan pembuatan PKB. Para pihak tersebut adalah Serikat Pekerja / Serikat Buruh dan Pengusaha / gabungan pengusaha. PKB hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat PKB adalah dari pihak buruh / pekerja diwakili oleh serikat pekerja / buruh atau beberapa serikat pekerja / buruh di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Maksud dengan perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

Adapun yang dimaksud dengan pengusaha terdapat dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-48/MEN/IV/2004, adalah:

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan a dan b tersebut diatas, yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha tersebut juga terdapat pengertian Pemberi Kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian Pemberi Kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Maka dapat diambil kesimpulan pengusaha bentuknya orang perseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuknya adalah persekutuan, selanjutnya perkumpulan pengusaha bentuknya adalah badan hukum.

#### **D. Prosedur Pembuatan PKB**

Untuk mengetahui tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu sebagai berikut;

- 1) Salah satu pihak (serikat pekerja / serikat buruh atau pengusaha) mengajukan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara tertulis, disertai konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- 2) Minimal keanggotaan serikat pekerja / serikat buruh 50 % (limapuluh persen) dari jumlah pekerja / buruh yang ada pada saat pertama pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- 3) Perundingan dimulai paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak permohonan tertulis.
- 4) Pihak-pihak yang berunding adalah pengurus SP/SB dan pimpinan perusahaan yang bersangkutan dengan membawa surat kuasa masing-masing.
- 5) Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing 5 (lima) orang.
- 6) Batas waktu perundingan bipartit 30 (tigapuluh) hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
- 7) Selama proses perundingan masing-masing pihak; (a) dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker; (b) wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.
- 8) Bila sudah 30 (tigapuluh) hari perundingan bipartit tidak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
- 9) Batas waktu pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 (tigapuluh) hari.



- 10) Bila 30 (tigapuluh) hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak berhasil, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
- 11) Menteri Tenaga Kerja menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maksimal 30 (tigapuluh) hari. Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sah dan resmi berlaku serta mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
- 12) Setelah disepakati dan ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut wajib didaftarkan kepada Depnaker.
- 13) Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja / serikat buruh, maka serikat pekerja / serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja / buruh dalam perundingan pembuatan PKB dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50 % (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh diperusahaan yang bersangkutan (Pasal 19 ayat (1)). Dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja / serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki anggota lebih dari 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh di perusahaan, maka serikat pekerja / serikat buruh dapat mewakili pekerja / buruh dalam melakukan perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja//serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh di perusahaan melalui pemungutan suara (Pasal 19 ayat (2)). Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja / serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan PKB dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur semula. Jika dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja / buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaanya lebih dari 50% (limapuluh persen) dari seluruh jumlah pekerja / buruh di perusahaan tersebut (Pasal 120 ayat (1)). Dalam hal ketentuan tersebut tidak terpenuhi, maka serikat pekerja

/ buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (limapuluh persen) dari seluruh jumlah pekerja / buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha (Pasal 120 ayat (2)). Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud di atas tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/ serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja / serikat buruh (Pasal 120 ayat (3)).

#### **E. Perubahan, Perpanjangan Serta Pembaharuan PKB**

Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja / serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan PKB tidak mensyaratkan ketentuan dalam pasal 119 (Pasal 130 ayat (1)). Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja / serikat buruh dan serikat pekerja / serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan PKB dilakukan oleh serikat pekerja / serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja / serikat buruh yang membuat PKB terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional (Pasal 130 ayat (2)). Kemudian Pasal 130 ayat (3) dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja / serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja / serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan atau pembuatan pembaharuan PKB dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan (3).

#### **F. Masa Berlakunya PKB**

Masa berlakunya PKB paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja / serikat buruh dan pengusaha. Selain perjanjian perburuhan berakhir karena waktunya sudah habis, dapat juga perjanjian

perburuhan berakhir sewaktu-waktu yaitu adanya kemungkinan untuk mohon kepada pengadilan agar perjanjian perburuhan itu dinyatakan berakhir karena alasan-alasan yang memaksa yaitu bilamana tidak diperhatikan menimbulkan rasa tidak adil.

#### **G. Peraturan Perusahaan**

Peraturan Perusahaan seringkali disebut sebagai Pra PKB. Pada Perusahaan yang belum ada Serikat Pekerja maka tidak mungkin dibuat PKB. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/MEN/1976 disebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan. Sejalan dengan pengertian tersebut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pembuatan peraturan perusahaan adalah: 1) harus disetujui secara tertulis oleh buruh; 2) selembat lengkap peraturan perusahaan harus diberikan secara cuma-cuma kepada buruh, dan harus ditempelkan pada tempat yang dapat dibaca oleh umum (buruh); 3) selembat lagi yang ditandatangani oleh majikan harus diserahkan kepada Departemen Tenaga Kerja; 4) peraturan perusahaan hanya boleh berlaku paling lama dua tahun; 5) pada perusahaan yang telah dibuat perjanjian perburuhan maka peraturan perusahaannya tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan tersebut.



## H. Latihan

1. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak..

D. Benar

E. Salah

F. Tidak Tahu

2. Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja / serikat buruh dan serikat pekerja / serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan PKB dilakukan oleh serikat pekerja / serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja / serikat buruh yang membuat PKB terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional;

D. Benar

E. Salah

F. Tidak Tahu

3. Jangka waktu berlakunya PKB adalah 2 tahun terhitung sejak kesepakatan antara para pihak yang berunding (Pengusaha dan Serikat Pekerja).

D. Benar

E. Salah

F. Tidak Tahu

## I. Kunci Jawaban

1. A

2. A

3. A

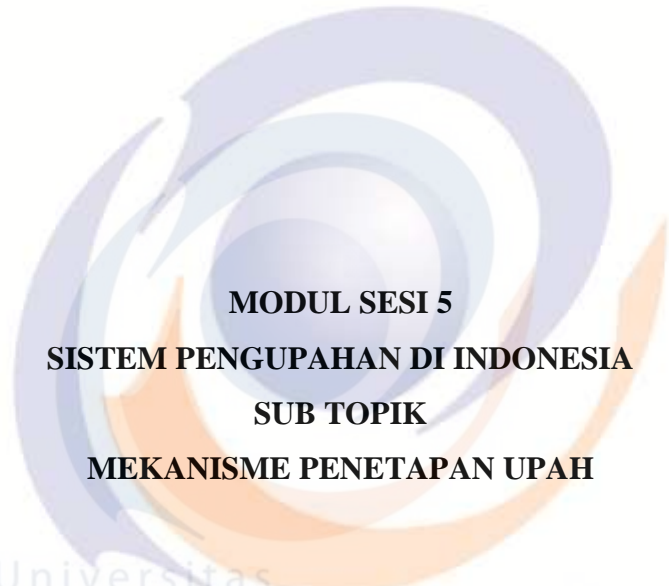
## J. Daftar Pustaka

1. Khakim, Abdul. Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Cet.4. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
2. Lalu, Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
3. Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2008.
4. P.N.H., Simanjuntak, 2017, Hukum Perdata Indonesia, Jakarta: Kencana.
5. Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaya, 2002 Perikatan Yang lahir dari Perjanjian, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
6. Subekti, 2002, Hukum Perjanjian, Intermasa, Jakarta.
7. Wibowo, Slamet, 2006, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Antara*
8. *Indonesia. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.*
9. *Indonesia. Undang – Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003.*
10. *Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 93 Tahun 1964, TLN No. 2686.*
11. *Indonesia. Undang – Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.*
12. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.*
13. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-67/Men/IV/2004 Tentang Pelaksanaan*



Universitas  
**Esa Unggul**

**MODUL PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL PHK (P3PHK)  
(KPH611)**



**MODUL SESI 5  
SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA  
SUB TOPIK  
MEKANISME PENETAPAN UPAH**

Universitas  
Universitas  
**Esa Unggul**  
Universitas  
**Esa Unggul**

**DISUSUN OLEH  
AGUS SUPRAYOGI SH.,MH**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2020**



## **TOPIK ATAU SUB TOPIK 1**

### **SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA**

#### **A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan**

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

- a. Memahami tentang sistem pengupahan di Indonesia.
- b. Memahami tentang regulasi pengupahan.
- c. Memahami tentang pengelompokan upah dan bukan upah.

#### **B. Sistem Pengupahan**

Sistem pengupahan yang berlaku di Indonesia saat ini berdasarkan dengan ketentuan yang diatur dalam PP 78 / 2015 tentang Pengupahan. Dalam PP No 78/2015 disebutkan ketentuan tentang sistem pengupahan di antaranya:

- 1) Pembayaran upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah (Pasal 21)
- 2) Upah dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank (Pasal 22)
- 3) Dalam hal upah dibayarkan melalui bank, maka upah harus dapat diuangkan oleh pekerja pada tanggal pembayaran upah yang disepakati kedua pihak. (Pasal 22).

Sistem pengupahan yang diterapkan oleh setiap pengusaha atau pemberi kerja tidaklah sama, tergantung bidang usaha dan jenis pekerjaan. Peraturan perundang-undangan di Indonesia mengenal 3 sistem pengupah, yaitu:

##### **1. Upah Berdasarkan Satuan Waktu**

Dengan sistem upah ini, pekerja dibayar berdasarkan waktu kerja, misalnya harian, mingguan, atau bulanan. Besarnya upah juga dapat ditetapkan atas jumlah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Contohnya adalah upah lembur yang dihitung atas jam kerja lembur. Upah bulanan umumnya diterapkan untuk jenis pekerjaan terus-menerus yang dilakukan oleh karyawan tetap di perusahaan. Mereka menerima upah berupa gaji dan tunjangan secara teratur, biasanya setiap akhir atau awal bulan. Jenis upah karyawan ini juga berlaku untuk karyawan kontrak PKWT yang dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu, yakni paling lama 2 tahun.

Sedangkan upah harian lebih sering diterapkan untuk pekerja lepas harian, yang jumlah hari kerjanya kurang dari 21 hari sebulan, dan hanya dibayarkan apabila karyawan masuk kerja.

## **2. Upah Berdasarkan Satuan Hasil**

Pengusaha tidak membayar pekerjaan karyawan berdasarkan waktu kerja, melainkan kuantitas hasil pekerjaan yang ditetapkan berdasarkan satuan hitung, misalnya per potong, per biji, per kilo, per lusin, per kodi, dan seterusnya. Sehingga, untuk pekerjaan yang sama, jumlah upah yang diterima setiap pekerja bisa berbeda setiap bulan, atau tergantung pada produktivitas masing-masing. Prinsipnya, semakin banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan, semakin besar upah yang akan di dapat. Contoh penerapan sistem upah satuan adalah Usaha Kecil dan Menengah (UKM), misalnya industri konveksi, kerajinan, dan pangan. Sistem upah ini juga berlaku untuk jenis pekerjaan lepas seperti penerjemah yang dibayar per halaman dan jurnalis freelance yang dibayar per berita (laporan).

## **3. Upah Borongan**

Sistem upah borongan didasarkan pada volume pekerjaan tertentu yang disepakati oleh pemberi kerja dan pekerja di awal. Upah yang dibayarkan merupakan upah keseluruhan, dari awal hingga selesainya pekerjaan yang diperjanjikan, sehingga tidak ada tambahan pembayaran di luar itu. Upah borongan dapat diterapkan untuk PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, dan paling lama 3 tahun. Sistem upah ini juga digunakan untuk jenis pekerjaan/jasa lepas yang dibayar per proyek. Hal pokok dari ketiga sistem upah tersebut adalah perlunya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dalam perjanjian kerja mengenai besaran gaji, komponen upah, dan sistem pembayarannya. Meskipun demikian, pemerintah tetap memberikan batasan, di mana pengusaha tidak boleh mengupah karyawan lebih rendah dari upah minimum.

### C. Regulasi Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Untuk memastikan upah yang layak bagi buruh di satu sisi dan terjaminnya kelangsungan usaha di sisi lain; DPR dan pemerintah membuat serangkaian regulasi yang mengatur sistim dan mekanisme pengupahan di pasar kerja.

Regulasi pengupahan ini pada dasarnya terdiri dari dua bagian besar, yaitu:

- 1) Regulasi terkait mekanisme penetapan upah
- 2) Regulasi terkait perlindungan upah

Regulasi terkait mekanisme penetapan upah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan sistematika sebagai berikut;

- a) Penetapan upah minimum di tingkat propinsi & kabupaten/kota (Pasal 88).
- b) Penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif (Pasal 91)
- c) Penerapan struktur & skala upah (pasal 92 ayat 1).
- d) Peninjauan Upah Secara Berkala (Pasal 92 ayat 2).

Regulasi terkait perlindungan upah diatur dalam UU No 13/2003 Pasal 88 ayat 2 yang berbunyi:

*“ Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ..... , pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. ”*

Di samping regulasi yang mengatur secara makro (dalam bentuk undang-undang), pemerintah juga membuat aturan pelaksanaannya baik dalam bentuk Peraturan Pemerintah maupun dalam bentuk Peraturan Menteri.



#### D. Komponen Upah

Berikut Komponen dasar upah karyawan, sebagaimana disebutkan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE/07/MEN/1990 Tahun 1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah.

##### 1. Upah Pokok

Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada karyawan menurut tingkat atau jenis pekerjaan. Besarnya gaji pokok tersebut ditetapkan berdasarkan kesepakatan, namun juga diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 94, yang berbunyi: *“Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.”*

##### 2. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah pembayaran yang dilakukan secara teratur, yang mungkin diberikan kepada karyawan beserta keluarganya, dan dibayarkan bersamaan dengan upah pokok. Tunjangan tetap tidak berhubungan dengan kehadiran atau prestasi karyawan. Sebagai contoh: tunjangan istri/anak, tunjangan perumahan, dan lain-lain.

##### 3. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang diberikan secara tidak tetap dan dibayarkan tidak bersamaan dengan upah pokok. Umumnya tunjangan ini berhubungan dengan kehadiran, misalnya tunjangan transportasi atau makan. Sehingga jika karyawan tidak hadir ke kantor, ia tidak berhak mendapatkan tunjangan tersebut.

Dengan pertimbangan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada tanggal 23 Oktober 2015 telah diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Dalam PP itu disebutkan, bahwa kebijakan

pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.

Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud diberikan dalam bentuk:

- a. Upah; dan
- b. pendapatan non Upah, bunyi Pasal 4 ayat (2) PP ini.

Adapun kebijakan pengupahan itu meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran Upah;
- g. denda dan potongan Upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah sebagaimana dimaksud terdiri atas komponen: a. Upah tanpa tunjangan; b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap, bunyi Pasal 5 ayat (2) PP tersebut.

Sementara dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, menurut PP ini, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap. Upah sebagaimana dimaksud diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, bunyi Pasal 5 ayat (4) PP tersebut.

Adapun pendapatan non Upah sebagaimana dimaksud berupa tunjangan hari raya keagamaan. Selain tunjangan hari raya keagamaan, menurut PP ini, pengusaha dapat memberikan pendapatan non Upah berupa: a. bonus; b. uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau c. uang servis pada usaha tertentu.

PP ini menegaskan, bahwa tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh., dan dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan. Adapun bonus sebagaimana dimaksud dapat diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atas keuntungan Perusahaan, yang penetapannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. PP ini juga menegaskan, setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

### **Dasar Pengupahan**

Menurut PP ini, upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil.

Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan. Dalam hal Upah ditetapkan secara harian, menurut PP ini, perhitungan Upah sehari adalah: a. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau b. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).



Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah, yang disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi, bunyi Pasal 14 ayat (1,2) PP Nomor 78 Tahun 2015 itu.

Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh, dan harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat permohonan: a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama. Sedangkan Upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Penetapan besarnya Upah sebagaimana dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha. Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud, untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh, bunyi Pasal 16 PP ini.

Menurut PP ini, pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, menurut PP ini, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila Perjanjian Kerja untuk waktu kurang dari satu minggu, bunyi Pasal 19 PP ini. PP ini juga menegaskan, bahwa pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup dan/atau peningkatan produktivitas kerja dengan mempertimbangkan kemampuan Perusahaan. Peninjauan Upah sebagaimana dimaksud diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

**E. Latihan**

1. Peraturan perundang-undangan di Indonesia mengenal 3 sistem pengupah, yaitu: a. berdasarkan satuan waktu; b. berdasarkan satuan hasil; dan c. berdasarkan upah borongan.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
  
2. Komponen Upah terdiri dari; upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
  
3. Komponen Bukan Upah terdiri dari ; Fasilitas, Bonus dan Tunjangan Hari Raya.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

**F. Kunci Jawaban**

4. A
5. A
6. A

## SUB TOPIK 2 MEKANISME PENETAPAN UPAH

### A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang kebijakan pengupahan.
2. Memahami tentang mekanisme penetapan upah.
3. Memahami tentang penetapan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum Kabupaten/Kota.

### B. Kebijakan Pengupahan

Kebijakan pengupahan yang mengatur tentang mekanisme penentuan upah di pasar kerja, pemerintah juga menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi buruh/pekerja, Kebijakan ini dilakukan pemerintah untuk mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi :

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan



## C. Mekanisme Penetapan Upah

### (1) Upah Minimum

Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam *Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah minimum Juncto Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999*. Dalam peraturan ini, upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap, berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat propinsi atau di tingkat kabupaten/kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum propinsi (UMP) atau upah minimum Kabupaten/Kotamadyar (UMK), berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (*sekarang Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab/Kota*) dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dsbnya. : Usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh dewan pengupahan merupakan hasil survey kebutuhan hidup seorang pekerja lajang yang diatur tersendiri dalam peraturan menteri tenaga kerja tentang Komponen kebutuhan hidup pekerja lajang (lihat sub bab sejarah). Dalam ketentuan yang terbaru kebutuhan hidup seorang pekerja lajang diatur dalam *permenakertrans No, 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak*, Dalam peraturan ini, pemerintah menetapkan 7 Kelompok dan 60 komponen kebutuhan bagi buruh/pekerja lajang yang menjadi dasar dalam melakukan survey harga dan menentukan besaran nilai upah minimum. Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1(satu) tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun. Selain upah minimum sebagaimana tersebut tadi, Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi) yang didasarkan pada Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat

pekerja/serikat buruh. Sehingga Upah Minimum dapat terdiri dari Upah Minimum Propinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/kota). Sekalipun terdapat beberapa ketentuan upah minimum, namun upah minimum yang berlaku bagi setiap buruh/pekerja dalam suatu wilayah pada suatu industri tertentu hanya satu jenis upah minimum. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Komponen Kebutuhan Hidup layak tersebut di atur dalam Permenaker No Per-17/Men/2005 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak. Berdasarkan Peraturan tersebut, Komponen KHL terdiri dari 7 kelompok kebutuhan dan 46 komponen dengan rincian sebagai berikut;:

- (1) Makanan dan minimum, terdiri dari 11 (sebelas) komponen
- (2) Sandang terdiri dari 9 (sembilan) komponen
- (3) Perumahan terdiri dari 19 (sembilan belas) komponen
- (4) Pendidikan terdiri dari 1 (satu) komponen
- (5) Kesehatan terdiri dari 3 (tiga) komponen
- (6) Transportasi 1 (satu) komponen
- (7) Rekreasi dan Tabungan 2 (dua) komponen

Sejalan dengan perkembangan waktu dan desakan yang kuat dari SB/SP menuntut perbaikan upah minimum, pemerintah kemudian merevisi komponen KHL yang ada dengan meluncurkan Permenakertrans No 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Untuk memenuhi penghasilan yang layak bagi buruh/pekerja dan terjaminnya kelangsungan hidup perusahaan, pemerintah menetapkan kebijakan yang mengatur mekanisme penetapan

upah di pasar kerja. Mekanisme penetapan upah tersebut diatur dalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang terdiri dari:

- a) Upah minimum (Pasal 88)
- b) Kesepakatan Upah (Pasal 91)
- c) Penerapan struktur & skala upah (pasal 92 ayat 1).
- d) Peninjauan Upah Secara Berkala (Pasal 92 ayat 2).

Penetapan ini dimaksudkan sebagai jaring pengaman agar tingkat upah yang diterima buruh/pekerja tidak jatuh di bawah kebutuhan hidup minimum; sebagai akibat penawaran tenaga kerja yang jauh melebihi permintaan tenaga kerja di pasar kerja. Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) yang didasarkan pada Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh. Sehingga Upah Minimum dapat terdiri dari Upah Minimum Propinsi, Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/kota). Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1(satu) tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun.

## **(2) Kesepakatan Upah (Perundingan Upah)**

Di samping penetapan upah minimum yang dilakukan pemerintah melalui undang-undang, penetapan upah dapat juga dilakukan melalui kesepakatan. Penetapan melalui kesepakatan ini biasanya dilakukan bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 tahun sebagaimana diatur dalam ketentuan:

*Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.*



Kesepakatan tertulis yang dimaksud merupakan hasil perundingan antara seorang pekerja atau serikat buruh/serikat pekerja dengan pengusaha terkait syarat dan kondisi kerja termasuk di dalamnya besarnya upah. Bentuk kesepakatan tertulis antara seorang buruh/pekerja dengan pengusaha tertuang dalam perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan bahwa perjanjian kerja dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak (buruh dan pengusaha), yang dalam berbentuk tertulis sekurang-kurangnya memuat: nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;

1. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
2. jabatan atau jenis pekerjaan;
3. tempat pekerjaan;
4. besarnya upah dan cara pembayarannya;
5. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh;

Bentuk kesepakatan tertulis antara Serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha tertuang dalam perjanjian kerja bersama (PKB), Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 116 ayat (1) UU No. 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

*“ Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.”*

Pembuatan perjanjian kerja bersama dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Perundingan secara kolektif di mungkinkan bila perusahaan sudah berdiri serikat buruh/serikat pekerja dan keanggotaannya sudah mencapai lebih dari 50% (50% + 1) atau SB/SP mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah buruh yang terdapat di perusahaan. Adapun materi yang dirundingkan terkait dengan syarat dan kondisi kerja termasuk upah

dan komponen upah. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **(3) Struktur Skala Upah**

Selain perundingan upah, mekanisme penetapan upah juga dapat dilakukan melalui penyusunan struktur dan skala upah. Hal ini sesuai dengan ketentuan ;

*“ Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh di perusahaan “.*

Dalam menyusun struktur dan skala upah, pengusaha perlu melakukan analisa jabatan; uraian jabatan dan evaluasi jabatan. Pembuatan struktur upah dilakukan dengan menyusun struktur upah terendah sampai yang tertinggi dengan mempertimbangkan beberapa hal yaitu:

- a. Struktur organisasi;
- b. rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan;
- c. kemampuan perusahaan;
- d. upah minimum;
- e. kondisi pasar.

### **(4) Peninjauan Upah Secara Berkala**

Mekanisme penetapan upah lainnya adalah melalui peninjauan upah secara berkala, sebagaimana diatur dalam UU 13/2003 Psl 92 (2):

*“Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.”*

Peninjauan ini dapat dilakukan baik karena alasan kenaikan upah minimum (berupa upah sundulan bagi mereka yang telah berpengalaman), kenaikan inflasi, kenaikan produktivitas maupun meningkatnya kekayaan perusahaan. Peninjauan upah secara berkala biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

#### **D. Latihan**

1. Gubernur menetapkan Upah Minimum Propinsi (UMP) setiap tahun berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Tingkat Propinsi.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
  
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota tidak boleh ditetapkan lebih rendah dari besaran UMP;
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
  
3. Peninjauan Upah berkala dapat dilakukan baik karena alasan kenaikan upah minimum (berupa upah sundulan bagi mereka yang telah berpengalaman), kenaikan inflasi, kenaikan produktivitas maupun meningkatnya kekayaan perusahaan. Peninjauan upah secara berkala biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

#### **E. Kunci Jawaban**

1. A
2. A
3. A



## F. Daftar Pustaka

1. Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.Cet.1.Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
2. Bambang R Joni. Hukum Ketenagakerjaan. Cet 1. Pustaka Setia. Bandung: 2013.
3. Khakim, Abdul. Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Cet.4. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
4. Indonesia. Undang – Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003.
5. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 93 Tahun 1964, TLN No. 2686.
6. Indonesia. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.TLN No. 5747
7. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE/07/MEN/1990 Tahun 1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah.



Universitas  
**Esa Unggul**

**MODUL PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL PHK (P3PHK)  
(KPH611)**



**MODUL SESI 6  
PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
SUB TOPIK**

Universitas  
Universitas  
**Esa Unggul**  
**Esa Unggul**

**DISUSUN OLEH  
AGUS SUPRAYOGI SH.,MH**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2020**

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Unggul**

## TOPIK ATAU SUB TOPIK 1

### POSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

#### A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

- a. Memahami tentang pengertian dan jenis perselisihan hubungan industrial
- b. Memahami tentang prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- c. Memahami tentang prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial

#### B. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa 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 hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

#### C. Sarana Pendukung Hubungan Industrial

Dalam melaksanakan prinsip hubungan industrial perlu adanya sikap mental dan sikap sosial yang sama antara pekerja, Pengusaha dan pemerintah sehingga tidak ada tempat bagi sikap yang saling berhadapan atau sikap penindasan oleh yang kuat terhadap yang lemah. Untuk mewujudkan hubungan industrial dalam kehidupan hubungan kerja sehari – hari mtlak perlu suasana yang kondusif dalam lingkungan kerja. Terciptanya suasana tersebut dapat terwujud bila didukung sarana antara lain:

- a. Serikat Perkerja/Serikat Buruh



Yaitu Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh, serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.

b. Organisasi Pengusaha

Yaitu organisasi yang dibentuk oleh Pengusaha Indonesia yang bersifat demokratis, bebas, mandiri, dan bertanggung jawab, yang secara khusus menangani bidang hubungan industrial dan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu sarana utama terwujudnya kesejahteraan sosial dan ekonomi dalam dunia usaha.

c. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Yaitu forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal – hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, yang anggotanya terdiri atas Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.

d. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Yaitu forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan, yang anggotanya terdiri atas unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah.

e. Peraturan Perundang – Undangan ketenagakerjaan

Pembuatan peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan secara partisipatif melibatkan para pemangku kepentingan

(*stakeholder*), khususnya unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha dengan mempertimbangkan prinsip – prinsip kesetaraan dan keadilan.

- f. **Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**  
Lembaga penyelesaian hubungan industrial dimaksud sebagaimana diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, meliputi mekanisme penyelesaian di luar pengadilan dan melalui hubungan industrial.

#### **D. Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut ketentuan Pasal 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

- a. **Perselisihan Hak**  
Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, sebagai akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Perselisihan hak sering disebut juga sebagai perselisihan yang bersifat normatif, yaitu perselisihan terhadap permasalahan yang sudah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.
- b. **Perselisihan Kepentingan**  
Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, ataau Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- c. **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**  
adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. **Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

adalah perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

#### **E. Prinsip Penyelesaian Hubungan Industrial**

Prinsip penyelesaian hubungan industrial adalah:

1. Wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat;
2. Apabila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur Undang – Undang. Prinsip diatas harus menjadi pegangan bagi para pihak dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan.

#### **F. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan**

Pengertian Bipartit dalam hal ini sebagai adalah tata cara atau proses perundingan di luar pengadilan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak Pengusaha dengan pihak Pekerja/Buruh atau Serikat Kerja/Buruh. Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mencapai kata mufakat antara pihak Pengusaha dan pihak Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui bipartit diatur sebagaimana berikut:

1. Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan;
2. Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya melalui bipartit dianggap gagal;



3. Apabila upaya bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya – upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan;
4. Apabila bukti – bukti tersebut tidak dilampirkan, keada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;
5. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase;
6. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu 7 hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator;
7. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak;
8. Risalah perundingan sekurang – kurangnya memuat:
  - Nama lengkap dan alamat para pihak;
  - Tanggal dan tempat perundingan;
  - Pokok masalah atau alasan perselisihan;
  - Pendapat para pihak;
  - Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
  - Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
9. Apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak;
10. Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Selain perundingan bipartit, penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi dilakukan oleh orang yang bertugas menengahi, yaitu melalui mediator netral yang tidak berpihak kepada siapapun. Adapun yang bertindak menjadi mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur sebagai berikut:

1. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
2. Selambat – lambatya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi;
3. Apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
4. Apabila tidak mencapai kesepakatan melalui mediasi, maka:
  - Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
  - Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat – lambatya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
  - Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat – lambatya 10 hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran;
  - Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak anjuran tertulis;
  - Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat – lambatya 3 hari sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

5. Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat – lambatnnya 30 hari sejak pelimpahan perkara.

#### **G. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial**

Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui bipartit dan mediasi, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme penyelesaian hubungan industrial melalui pengadilan yaitu:

1. Berlaku hukum acara perdata, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang – undang ini;
2. Tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan dibawah Rp 150.000.000,-;
3. Gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Pekerja/Buruh bekerja;
4. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsoliasi. Jika tidak dilampiri, hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat;
5. Adanya *dismissal process*, di mana hakim wajib memeriksa isi gugatan;
6. Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya;
7. Ketua Pengadilan Negeri sekaligus sebagai Ketua Pengadilan Hubungan Industrial harus sudah menetapkan Majelis Hakim selambat – lambatnnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan;
8. Pemeriksaan dengan acara biasa:
  - Dalam waktu selambat – lambatnnya 7 hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama;



- Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui, disampaikan di tempat kediaman terakhir;
  - Apabila tempat tinggal ataupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya;
  - Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1);
  - Apabila salah satu pihak atau para pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat 7 hari kerja sejak tanggal penundaan;
  - Apabila pada sidang penundaan terakhir pihak – pihak tidak hadir, akibatnya:
    - Bagi penggugat, gugatannya dianggap gugur;
    - Bagi tergugat, Majelis Hakim dapat melakukan putusan *verstek*.
  - Sidang Majelis Hakim terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim menetapkan lain.
9. Pemeriksaan dengan acara cepat:
- Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak, dapat diajukan permohonan pemeriksaan dengan acara cepat;
  - Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkan permohonan tersebut dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah diterimanya permohonan;
  - Tidak ada upaya hukum terhadap penetapan Ketua Pengadilan Negeri atas permohonan pemeriksaan dengan acara cepat;
  - Apabila permohonan pemeriksaan dengan acar cepat dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri menentukan Majelis

Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan;

- Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing – masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja.

10. Pengambilan putusan:

- Majelis Hakim mengambil putusan dengan mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan;
- Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum;
- Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat – lambatnya 50 hari sejak sidang pertama.

11. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisah hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja mempunyai hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat – lambatnya 14 haru kerja;

12. Penyelesaian perselisihan oleh Hakim kasasi:

- Majelis Hakim kasasi terdiri atas 1 orang Hakim Agung dan 2 orang Hakim *Ad Hoc* yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung;
- Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan hubungan kerja oleh Hakim kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku;
- Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat – lambatnya tiga puluh hari kerja.

## H. Latihan

1. Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu Perusahaan adala jenis-jenis perselisihan hubungan industrial.

A. Benar

- B. Salah
  - C. Tidak Tahu
2. Mediasi adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan yang dipimpin oleh Mediator (penengah) yang dimulai proses setelah perundingan Bipartit gagal mencapai kesepakatan.
- A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

**I. Kunci Jawaban**

- 1. A
- 2. A



## SUB TOPIK 2 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

### A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang Pemutusan Hubungan Kerja
2. Memahami Jenis -jenis Pemutusan Hubungan Kerja
3. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

### B. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja dan Pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh Pengusaha, atau habis kontrak.

Mengenai PHK telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 150 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketentuan mengenai PHK dapat terjadi pada badan usaha yang berbadan hukum, badan usaha yang tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PHK berarti suatu keadaan dimana Pekerja berhenti bekerja dari Pengusaha. Hakikat PHK bagi Pekerja merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Selanjutnya beberapa prinsip mengenai PHK, yaitu:

1. Pengusaha, Pekerja, Serikat Pekerja, dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja

2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja atau dengan Pekerja apabila Pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja
3. Dalam hal perundingan yang benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan Pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagi Pekerja yang di-PHK, berhak atau tidak berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak. Peraturan mengenai Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **C. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

1. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dan dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah;
2. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
3. Pekerja/Buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau peraturan perundang – undangan;
4. Pekerja/buruh meninggal dunia.
5. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh  
Pemutusan kerja oleh Pekerja/Buruh dapat terjadi karena:
  - a. Karena permintaan pengunduran diri;

b. Karena permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Syarat – syarat untuk Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial apabila Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;
- Membujuk dan atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang – undangan;
- Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut – turut atau lebih;
- Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
- Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

6. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari Pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh atau mungkin karena:

- a. PHK karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan ringan;
- b. PHK karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat;
- c. PHK karena Pekerja/Buruh setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan akibat proses perkara pidana, bukan atas pengaduan Pengusaha ataupun pihak lain.



#### 7. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Masing – masing pihak baik Pengusaha maupun buruh berhak meminta pengadilan negeri agar hubungan kerjanya yang terjadi karena adanya perjanjian kerja diputuskan. Masing – masing pihak adalah setiap waktu berhak, juga sebelumnya pekerjaan dimulai, karena alasan – alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan negeri dari tempat kediamannya yang sesungguhnya supaya perjanjian perburuhan dinyatakan bubar. Salah satu contoh adalah PHK karena Putusan Pailit oleh Pengadilan Niaga.

#### **D. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja**

Perlindungan hukum dalam PHK yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status Pekerja dalam Hubungan Kerja serta kebenaran alasan PHK. Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk dilakukan PHK sebagaimana yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kebenaran alasan yang berasal dari cara terjadinya PHK yang datang dari Pekerja dapat digolongkan menjadi dua, yaitu karena alasan Pekerja mengundurkan diri (Pasal 154 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) atau karena adanya alasan mendesak (Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-RK/I/2005 Tertanggal 15 Januari 2005 dan Pasal 1603 huruf o KUHPerdata) yang mengakibatkan Pekerja tidak dapat melanjutkan Hubungan Kerjanya. Alasan mengundurkan diri dari Pekerja harus benar karena jangan sampai terdapat kebohongan di dalam alasan tersebut. Pengunduran diri itu harus benar-benar murni atas inisiatif Pekerja sendiri tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Pihak lain di sini dapat dari Pengusaha atau dari pihak ketiga.

Kebenaran alasan yang berasal dari Pengusaha dapat dikategorikan dalam dua hal, yaitu adanya penutupan Perusahaan atau adanya kesalahan Pekerja. Penutupan Perusahaan karena adanya kerugian yang diderita oleh Pengusaha terus-menerus dibuktikan kebenarannya. Adanya bukti kerugian harus melalui

proses audit dari akuntan publik paling sedikit selama dua tahun terakhir berturut-turut.

Perkembangan selanjutnya penutupan usaha ini diperluas meliputi pula penutupan usaha karena adanya *force majeure* (misalnya tempat usaha terkena bencana alam yang tidak memungkinkan untuk dilanjutkan Hubungan Kerja). Selain itu, ada perluasan pengertian kerugian dengan adanya efisiensi, sehingga akan ada pengurangan Pekerja yang di-PHK atau adanya perubahan status atau perubahan kepemilikan atau adanya perubahan lokasi tempat kerja.

#### **E. Latihan**

1. Pemutusan Hubungan Kerja tanpa ijin dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja dan Pengusaha.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial apabila Pengusaha melakukan perbuatan antara lain sebagai berikut: Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh; Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut – turut atau lebih;
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

## **F. Kunci Jawaban**

1. A
2. A
3. A

## **G. Daftar Pustaka**

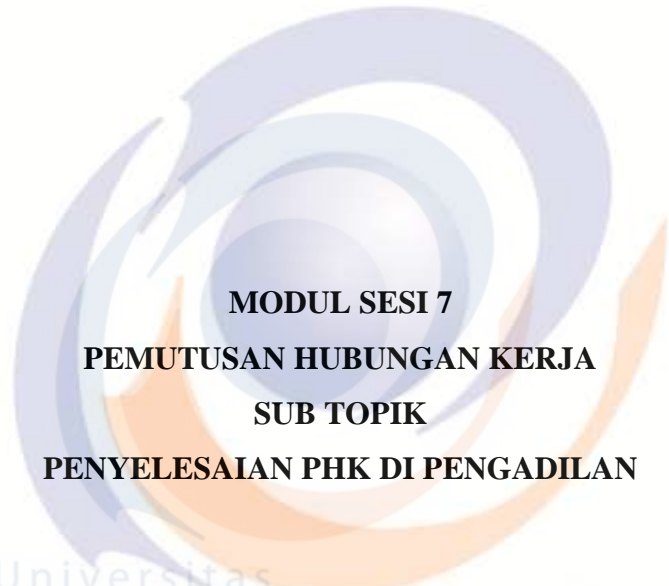
1. Andi Fariana, S.H., M.H. Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
2. Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.Cet.1.Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
3. Bambang R Joni. Hukum Ketenagakerjaan. Cet 1. Pustaka Setia. Bandung: 2013.
4. C.S.T. Kansil, Modul Hukum Perdata. Cet 2. Jakarta: PT Pradnya Paramita, 1995.
5. Khakim, Abdul. Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Cet.4. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
6. Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2008.
7. Soeroso R, Pengantar Ilmu Hukum. Cet 12. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
8. Subekti, Hukum Perjanjian. Cet 21. Jakarta: PT Intermasa. 2005.
9. Indonesia. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.
10. Indonesia. Undang – Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003.
11. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 93 Tahun 1964, TLN No. 2686.
12. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. UU No. 22 Tahun 1957, LN No. 42 Tahun 1957, TLN No. 1227.
13. Indonesia. Undang – Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.





Universitas  
**Esa Unggul**

**MODUL PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
PERBURUHAN PHK (P3PHK)  
(KPH611)**



**MODUL SESI 7  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
SUB TOPIK  
PENYELESAIAN PHK DI PENGADILAN**

Universitas  
Universitas  
**Esa Unggul**  
**Esa Unggul**

**DISUSUN OLEH  
AGUS SUPRAYOGI SH.,MH**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2020**

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Unggul**

## **TOPIK ATAU SUB TOPIK 1**

### **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

#### **A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan**

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang pengertian dan jenis Pemutusan Hubungan Kerja
2. Memahami tentang prosedur penyelesaian PHK di Luar Pengadilan

#### **B. Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja dan Pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh Pengusaha, atau habis kontrak. Mengenai PHK telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 150 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketentuan mengenai PHK dapat terjadi pada badan usaha yang berbadan hukum, badan usaha yang tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya beberapa prinsip mengenai PHK, yaitu:

1. Pengusaha, Pekerja, Serikat Pekerja, dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja atau dengan Pekerja apabila Pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja

3. Dalam hal perundingan yang benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan Pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagi Pekerja yang di-PHK, berhak atau tidak berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak. Peraturan mengenai Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **C. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

#### **1. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum**

adalah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dan dalam peraturan perundang-undangan. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah;

2. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
3. Pekerja/Buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau peraturan perundang – undangan;
4. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

#### **5. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh**

Pemutusan kerja oleh Pekerja/Buruh dapat terjadi karena:

- c. Karena permintaan pengunduran diri;
- d. Karena permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Syarat – syarat untuk Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial apabila Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:



- Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;
- Membujuk dan atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang – undangan;
- Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut – turut atau lebih;
- Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
- Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

#### 6. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari Pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh atau mungkin karena:

- d. PHK karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan ringan;
- e. PHK karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat;
- f. PHK karena Pekerja/Buruh setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan akibat proses perkara pidana, bukan atas pengaduan Pengusaha ataupun pihak lain.

#### 7. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Masing – masing pihak baik Pengusaha maupun Buruh berhak meminta pengadilan negeri agar hubungan kerjanya diputus. Masing – masing pihak setiap waktu berhak, mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan negeri dari tempat kediamannya yang sesungguhnya supaya perjanjian kerjanya dinyatakan putus.

## D. Prosedur Penyelesaian PHK di Luar Pengadilan

### 1. Perundingan Bipartit

Perselisihan PHK wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat oleh kedua belah pihak. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per 31/Men/XII/2008, disebutkan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara Pekerja/Buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan. Lebih lanjut, disebutkan bahwa dalam setiap perselisihan hubungan industrial, para pihak wajib melakukan perundingan penyelesaian secara bipartit sebelum penyelesaiannya melalui perundingan tripartit.

Proses perundingan bipartit dilakukan dalam 3 tahap, yakni persiapan, perundingan, serta setelah proses perundingan.

**Persiapan.** Dalam proses ini, pihak yang merasa dirugikan, misalnya pekerja, atau kumpulan pekerja, atau serikat kerja melayangkan pernyataan tertulis mengenai masalahnya dan mengundang komunikasi pada pengusaha.

**Perundingan.** Setelah proses persiapan, para pihak masuk pada proses perundingan bipartit. Dalam proses ini, para pihak bisa mulai mengidentifikasi apa yang sebenarnya menjadi permasalahan antara kedua belah pihak. Dalam setiap proses perundingan bipartit, haruslah dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Bila salah satu pihak tidak mau menandatangani risalah tersebut, alasan ketidakbersediaannya

dalam menandatangani pun harus dijelaskan dalam risalah tersebut. Perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan.

**Setelah perundingan.** Bila dalam jangka waktu perundingan yang sudah disepakati, kedua belah pihak mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian bersama ini wajib didaftar dan dicatat oleh para pihak yang melakukan perjanjian ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah tempat para pihak mengadakan perjanjian bersama. Perjanjian bersama yang telah didaftarkan akan diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama. Akta bukti pendaftaran ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.

Perjanjian bersama memiliki kekuatan hukum, bersifat mengikat, serta wajib dilaksanakan oleh para pihak sehingga bila salah satu pihak tidak melaksanakannya, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan guna mendapatkan penetapan eksekusi. Akan tetapi, bila pemohon eksekusi tinggal di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah tempat pemohon eksekusi tinggal, baru setelah itu akan diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan eksekusi.

Bila dalam waktu 30 hari yang diberikan pada perundingan bipartit ternyata tidak dicapai kesepakatan antara para pihak, atau bahkan salah satu pihak menolak untuk berunding, perundingan bipartit dianggap gagal. Bila perundingan bipartit gagal dalam penyelesaian dalam menyelesaikan perselisihan ini, salah satu atau kedua pihak harus mencatat persediaannya ini kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti bahwa segala upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah ditempuh.



## **2. Perundingan tripartit**

Perundingan tripartit merupakan perundingan yang dilakukan saat perundingan bipartit gagal menemui kesepakatan. Perundingan tripartit biasanya dianjurkan oleh instansi ketenagakerjaan (Disnaker) saat para pekerja tidak mencapai kata sepakat dalam perundingan bipartit. Perundingan tripartit merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral, bahkan bisa dibilang dalam perundingan ini pemerintah dilibatkan. Karena pihak ketiga yang dilibatkan dalam perundingan ini merupakan penengah yang sudah memiliki legitimasi dan izin dari pemerintah.

Ada tiga metode penyelesaian dalam tripartit ini, yakni konsiliasi, arbitrase, dan mediasi.

## **3. Penyelesaian melalui Mediasi**

Perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU No. 2 Tahun 2004. Perselisihan hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih Mediator yang netral.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan kepadanya.

Syarat-syarat untuk bisa menjadi Mediator adalah:

- 1) beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- 2) warga negara Indonesia;
- 3) berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- 4) menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- 5) berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- 6) berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan

- 7) syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.  
(Pasal 9 UU No. 2 Tahun 2004).

Syarat lain yang dimaksudkan dalam angka 7 di atas adalah syarat yang ditentukan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-2/MEN/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi. Syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Mediator adalah pegawai negeri sipil pada instansi/dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- 2) beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 3) warga negara Indonesia;
- 4) berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- 5) menguasai peraturan perundang - undangan dibidang ketenagakerjaan;
- 6) berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- 7) berpendidikan sekurang - kurangnya Strata Satu (S1); dan
- 8) memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Untuk memperoleh legitimasi, harus memenuhi syarat:

- a. telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia;
- b. telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya satu tahun.

Setelah menerima pelimpahan dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja Mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Dalam hal ini Mediator berkewajiban:

- 1) memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
- 2) mengatur dan memimpin mediasi;
- 3) membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- 4) membuat anjuran tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
- 5) membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

- 6) membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Guna melaksanakan tugasnya Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi untuk dimintai dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang dimaksudkan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan menteri. Dalam hal pemanggilan saksi atau saksi ahli UU No. 2 Tahun 2004, Pasal 12 menentukan sebagai berikut:

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termaksud membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh Mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaannya, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1)

Penjelasan Pasal 12 UU No. 2 Tahun 2004 di atas menerangkan bahwa yang dimaksud dengan membukakan penggunaan buku dan memperlihatkan surat-surat adalah antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk Mediator. Namun, karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiaannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang ditentukan.

Contoh:

Dalam hal seorang meminta keterangan tentang rekening milik pihak lain pada perbankan, permintaan tersebut akan dilayani apabila ada izin dari Bank Indonesia atau pemilik rekening yang bersangkutan (Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan). Demikian pula ketentuan



Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1971 Tentang Pokok-Pokok Kearsipan Dan Lain-Lain.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka harus dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator, yang kemudian harus didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial seperti perjanjian bersama yang perselisihan selesai secara bipartite.

Sebaliknya apabila tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian melalui mediasi, maka:

- 1) Mediator mengeluarkan Anjuran tertulis; anjuran tertulis Mediator memuat:
  - a) keterangan Pekerja/Buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh;
  - b) keterangan pengusaha;
  - c) keterangan saksi/saksi ahli, apabila ada;
  - d) pertimbangan hukuman dan kesimpulan Mediator;
  - e) isi Anjuran.
- 2) Anjuran tertulis tersebut harus disampaikan dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
- 3) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- 4) pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- 5) dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis maka dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, Mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sama seperti pendaftaran perjanjian bersama perselisihan yang diselesaikan secara bipartite. Oleh karena itu, pendaftaran perjanjian bersama tersebut ditentukan sebagai berikut:

- a) Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama;
- b) Apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- c) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum pengadilan industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

#### **4. Penyelesaian melalui Konsiliasi**

Konsiliasi merupakan metode penyelesaian yang dijadikan pilihan saat penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara bipartit gagal. Seperti dijelaskan sebelumnya, metode ini lebih cocok pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat pemutusan hubungan kerja dibandingkan metode arbitrase.

Konsiliasi hubungan industrial atau disebut juga konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Lebih lanjut, konsiliator hubungan industrial atau konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh Menteri. Konsiliator bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan Anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan, salah satunya perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Dalam sidang konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir guna dimintai dan didengar keterangannya. Dalam hal

ini, memberikan keterangan termaksud membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan, namun konsiliator harus merahasiakan keterangan yang diminta tersebut. Saksi atau saksi ahli yang hadir ini berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan menteri yang berlaku. Selain itu, bila konsiliator memerlukan keterangan terkait dengan seseorang yang oleh jabatannya harus menjaga kerahasiaan, konsiliator harus melakukannya sesuai dengan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan konsiliator harus menjaga kerahasiaannya.

Apabila dengan cara konsiliasi ini tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator. Perjanjian bersama ini kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum tempat perjanjian bersama dibuat. Setelah didaftar dan dicatat, akan didapatkan akta bukti pendaftaran. Akta bukti pendaftaran ini merupakan bagian tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.

Sama seperti perundingan bipartite, hasil konsiliasi memiliki kekuatan hukum dan wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Bila salah satu pihak tidak melaksanakannya, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama dibuat, guna mendapatkan penetapan eksekusi. Akan tetapi, bila pemohon eksekusi tinggal diluar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pemohon eksekusi tinggal. Setelah itu, permohonan eksekusi tadi akan diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang memiliki kompetensi melaksanakan eksekusi.



Akan tetapi, bila melalui konsiliasi ini tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, konsiliator dan para pihak dapat menempuh langkah berikut:

1. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dan menyerahkannya kepada para pihak, paling lambat 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama.
2. Paling lambat 10 hari sejak diberikannya anjuran tertulis oleh konsiliator, para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis pada konsiliator, baik itu menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Bila pihak tidak memberikan jawaban atau pendapat, pihak tersebut dianggap menolak anjuran tertulis.
3. Bila para pihak menyetujui anjuran tertulis, dalam waktu paling lambat 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah tempat para pihak mengadakan perjanjian bersama guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.
4. Apabila cara ini masih juga belum mencapai penyelesaian perselisihan atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis, pihak tersebut dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan pengajuan gugatan pada Pengadilan Negeri setempat.

Konsiliator harus dapat menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 hari sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan, dan untuk kenari hanya ini, konsiliator berhak menerima honorarium yang besarnya ditetapkan oleh Keputusan Menteri.

#### **E. Prinsip Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja**

Prinsip penyelesaian hubungan industrial adalah:

1. Wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat;
2. Apabila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyelesaikan

perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur Undang – Undang. Prinsip diatas harus menjadi pegangan bagi para pihak dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan.

**F. Latihan**

1. Mediasi adalah lembaga di luar Pengadilan yang berwenang menangani Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu Perusahaan.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
  
2. Mediasi adalah proses penyelesaian PHK di luar Pengadilan yang dipimpin oleh Mediator (penengah) yang dimulai proses setelah perundingan Bipartit gagal mencapai kesepakatan.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

**G. Kunci Jawaban**

1. A
2. A

## SUB TOPIK 2

### PENYELESAIAN PHK DI PENGADILAN

#### A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang Prosedur Penyelesaian PHK di Pengadilan
2. Memahami tentang Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

#### B. Penyelesaian PHK di Pengadilan

Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui bipartit dan mediasi, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme penyelesaian hubungan industrial (PHK) melalui pengadilan adalah sebagai berikut:

- a. Berlaku hukum acara perdata, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang – undang ini;
- b. Tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan dibawah Rp 150.000.000,-;
- c. Gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Pekerja/Buruh bekerja;
- d. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsoliasi. Jika tidak dilampiri, hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat;
- e. Adanya *dismissal process*, di mana hakim wajib memeriksa isi gugatan;
- f. Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya;
- g. Ketua Pengadilan Negeri sekaligus sebagai Ketua Pengadilan Hubungan Industrial harus sudah menetapkan Majelis Hakim selambat – lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan;
- h. Pemeriksaan dengan acara biasa:



- Dalam waktu selambat – lambatnya 7 hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama;
  - Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui, disampaikan di tempat kediaman terakhir;
  - Apabila tempat tinggal ataupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya;
  - Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1);
  - Apabila salah satu pihak atau para pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat 7 hari kerja sejak tanggal penundaan;
  - Apabila pada sidang penundaan terakhir pihak – pihak tidak hadir, akibatnya:
    - Bagi penggugat, gugatannya dianggap gugur;
    - Bagi tergugat, Majelis Hakim dapat melakukan putusan *verstek*.
  - Sidang Majelis Hakim terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim menetapkan lain.
- i. Pemeriksaan dengan acara cepat:
- Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak, dapat diajukan permohonan pemeriksaan dengan acara cepat;
  - Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkan permohonan tersebut dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah diterimanya permohonan;
  - Tidak ada upaya hukum terhadap penetapan Ketua Pengadilan Negeri atas permohonan pemeriksaan dengan acara cepat;

- Apabila permohonan pemeriksaan dengan acar cepat dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan;
  - Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing – masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja.
- j. Pengambilan putusan:
- Majelis Hakim mengambil putusan dengan mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan;
  - Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum;
  - Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat – lambatnya 50 hari sejak sidang pertama.
- k. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisah hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja mempunyai hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat – lambatnya 14 haru kerja;
- l. Penyelesaian perselisihan oleh Hakim kasasi:
- Majelis Hakim kasasi terdiri atas 1 orang Hakim Agung dan 2 orang Hakim *Ad Hoc* yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung;
  - Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan hubungan kerja oleh Hakim kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku;
  - Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat – lambatnya tiga puluh hari kerja.

### C. Latihan

1. Pemutusan Hubungan Kerja tanpa ijin dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
  
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja dan Pengusaha.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
  
3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial apabila Pengusaha melakukan perbuatan antara lain sebagai berikut: Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh; Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut – turut atau lebih;
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

### D. Kunci Jawaban

1. A
2. A
3. A



## E. Daftar Pustaka

1. Asyhadie, Zaeni, 2015, HUKUM KERJA, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
2. Budiono , Herlien, 2010, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapan di Bidang Kenotariatan*, Bandung: Citra Aditya.
3. Gultom , Sri Subiandini, 2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta: Inti Prima Promosindo.
4. Hadi, Susetyo Widajat, 2008, *Aspek Yuridis Dari Perjanjian Kerja Laut*, Cetakan I, Semarang: Wahid Hasyim University Press.
5. Idris, Fahmi, 2018, *Dinamika Hubungan Industrial*, Yogyakarta: Deepublish.
6. Jonaedi, Efendi dan Johnny Ibrahim, 2016, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Jakarta: Kencana.
7. Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
8. L, Rukiyah & Darda Syahrizal, 2013, *Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya*, Jakarta: Dunia Cerdas.
9. Lalu, Husni, 2014, *PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN, EDISI REVISI*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
10. Marzuki, Peter Mahmud, 2016, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Jakarta: Kencana.
11. Nurachmad, Much, 2009, *Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak*, Jakarta: Visimedia.
12. P.N.H., Simanjuntak, 2017, *Hukum Perdata Indonesia*, Jakarta: Kencana.
13. Setiawan , I Ketut Oka, 2015, *Hukum Perikatan*, Jakarta: Sinar Grafika.
14. Indonesia. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.
15. Indonesia. Undang – Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003.
16. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 93 Tahun 1964, TLN No. 2686.
17. Indonesia. Undang – Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.

**MODUL PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (P3PHK)  
(KPH611)**

**MODUL SESI 8  
TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN  
SUB TOPIK  
PENYELESAIAN MELALUI MEDIASI, KONSILIASI  
DAN ARBITRASE**

**DISUSUN OLEH  
AGUS SUPRAYOGI SH.,MH**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2020**

**TOPIK ATAU SUB TOPIK 1**  
**TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN**  
**HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN**

**A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan**

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang pengertian dan jenis perselisihan hubungan industrial
2. Memahami tentang prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial
3. Memahami tentang perundingan bipartit

**B. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial**

Pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa 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 hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

**C. Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut ketentuan Pasal 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

a. Perselisihan Hak

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, sebagai akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Perselisihan hak sering disebut juga sebagai perselisihan



yang bersifat normatif, yaitu perselisihan terhadap permasalahan yang sudah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.

b. **Perselisihan Kepentingan**

Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, ataa Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

c. **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. **Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

adalah perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

**D. Prinsip Penyelesaian Hubungan Industrial**

Prinsip penyelesaian hubungan industrial adalah:

1. Wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat;
2. Apabila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur Undang – Undang. Prinsip diatas harus menjadi pegangan bagi para pihak dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan.

**E. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan**

Para pihak yang berselisih mengenai hubungan industrial sebaiknya mengedepankan perdamaian dari pada membawa langsung perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Perundingan lewat forum bipartit dan

tripartit dulu didesain oleh para legislator sebagai pintu yang memungkinkan terciptanya perdamaian atau resolusi yang relatif cepat bagi para pihak pada tahap awal munculnya perselisihan hubungan industrial. Sampai saat ini mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sering digunakan adalah perundingan bipartit dan Mediasi.

Dalam perundingan bipartit terdapat suatu keadaan dimana posisi pekerja berada pada satu titik yang lemah sehingga perlu diupayakan suatu perlindungan. Lemahnya posisi pekerja terlihat dari beberapa indikator antara lain: pekerja tidak menguasai materi yang menjadi objek perselisihan, pekerja tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan berunding serta pekerja tidak memiliki jaminan perlindungan hukum pada saat mereka berselisih dengan pengusaha. Jaminan perlindungan hukum yang dimaksud seperti pemenuhan hak-hak normatif pekerja pada saat berselisih dengan pengusaha atau jaminan bahwa pekerja yang sedang berselisih dengan pengusaha nantinya tidak akan terkena sanksi dari pengusaha. Hal tersebut masih ditambah dengan lemahnya regulasi yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 tahun 2004.

Konflik atau perselisihan juga dapat terjadi dalam dunia ketenagakerjaan dimana melibatkan para pihak yang disebut pekerja dan pengusaha. Sebenarnya konflik atau sengketa antara pekerja dan pengusaha tidak perlu ditakuti karena konflik dapat menimbulkan dampak positif bagi pihak-pihak yang terlibat asalkan konflik tersebut tidak dilandasi oleh semangat kekerasan. Jika konflik dilandasi kekerasan maka akan mendatangkan kerugian dan permusuhan.

Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui jalur pengadilan (litigasi) dan di luar pengadilan (non litigasi) sebagaimana diatur di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Para pihak bebas untuk menentukan alternatif penyelesaian yang akan digunakan dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial.

Secara konvensional penyelesaian sengketa biasanya dilakukan melalui jalur litigasi atau penyelesaian sengketa di muka Pengadilan. Kenyataannya

berperkara di Pengadilan bukanlah hal yang sederhana, justru proses di pengadilan kerap menimbulkan penderitaan-penderitaan baru bagi pencari keadilan sebab akan memakan waktu yang cukup lama dan menghabiskan biaya yang tidak sedikit. Di samping masih adanya kelemahan-kelemahan lain yang terdapat pada peradilan formal itu sendiri. Berperkara melalui pengadilan akan sangat merepotkan dan proses beracaranya bertele-tele. Tidak salah orang mengatakan perkara di Pengadilan yang menang menjadi arang, yang kalah menjadi abu. Jadi masing-masing pihak sebenarnya sama-sama menderita kerugian.

Penyelesaian sengketa melalui Pengadilan diketahui banyak mengandung kelemahan-kelemahan sehingga banyak orang berusaha menghindari penyelesaian di pengadilan dan lebih mengoptimalkan penyelesaian di luar pengadilan. Sebenarnya cara ini bukanlah hal yang baru karena sudah sejak lama cara ini dipraktekkan lewat musyawarah untuk mufakat. Dahulu, ketika terjadi perselisihan antar masyarakat maka akan diselesaikan dengan musyawarah. Musyawarah untuk mufakat sedikit dilupakan ketika banyak orang berlomba-lomba untuk menyelesaikan persoalannya di muka pengadilan. Baru sekarang masyarakat mulai menoleh lagi ke cara lama tersebut setelah penyelesaian melalui pengadilan dirasakan kurang memenuhi rasa keadilan. penyelesaian di luar pengadilan. Sebenarnya cara ini bukanlah hal yang baru karena sudah sejak lama cara ini dipraktekkan lewat musyawarah untuk mufakat. Dahulu, ketika terjadi perselisihan antar masyarakat maka akan diselesaikan dengan musyawarah. Musyawarah untuk mufakat sedikit dilupakan ketika banyak orang berlomba-lomba untuk menyelesaikan persoalannya di muka pengadilan. Baru sekarang masyarakat mulai menoleh lagi ke cara lama tersebut setelah penyelesaian melalui pengadilan dirasakan kurang memenuhi rasa keadilan.

Jika dalam penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dirasakan menyita cukup banyak waktu, mahal serta dapat menciptakan pertikaian yang mendalam karena putusan pengadilan hanya ada dua alternatif yakni menang atau kalah, maka dalam penyelesaian secara alternatif ini akan dirasakan lebih



mudah dan cepat serta keputusan yang dihasilkan sesuai dengan kehendak para pihak yang bersengketa atau dapat dikatakan bersifat *win-win solution*.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan landasan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian perselisihan ini adalah penyelesaian di luar pengadilan. Sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak wajib menyelesaikan permasalahannya dengan musyawarah, artinya tidak boleh langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial.

#### **F. Perundingan Bipartit**

Pengertian Bipartit dalam hal ini sebagai adalah tata cara atau proses perundingan di luar pengadilan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak Pengusaha dengan pihak Pekerja/Buruh atau Serikat Kerja/Buruh. Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mencapai kata mufakat antara pihak Pengusaha dan pihak Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui bipartit diatur sebagaimana berikut:

1. Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan;
2. Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya melalui bipartit dianggap gagal;
3. Apabila upaya bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya – upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan;
4. Apabila bukti – bukti tersebut tidak dilampirkan, kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat

- mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;
5. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase;
  6. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu 7 hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator;
  7. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak;
  8. Risalah perundingan sekurang – kurangnya memuat:
    - Nama lengkap dan alamat para pihak;
    - Tanggal dan tempat perundingan;
    - Pokok masalah atau alasan perselisihan;
    - Pendapat para pihak;
    - Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
    - Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
  9. Apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak;
  10. Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Selain perundingan bipartit, penyelesaian hubungan industrial melalui Mediasi dilakukan oleh orang yang bertugas menengahi, yaitu melalui mediator netral yang tidak berpihak kepada siapapun. Adapun yang bertindak menjadi mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi diatur sebagai berikut:

1. Penyelesaian perselisihan melalui Mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
2. Selambat – lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang Mediasi;
3. Apabila tercapai kesepakatan melalui Mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
4. Apabila tidak mencapai kesepakatan melalui Mediasi, maka:
  - Mediator mengeluarkan Anjuran tertulis;
  - Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat – lambatnya 10 hari kerja sejak sidang Mediasi pertama;
  - Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat – lambatnya 10 hari kerja sejak menerima Anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak Anjuran;
  - Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak Anjuran tertulis;
  - Apabila para pihak menyetujui Anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat – lambatnya 3 hari sejak Anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
5. Mediator menyelesaikan tugas Mediasi selambat – lambatnya 30 hari sejak pelimpahan perkara.

#### **G. Tatacara Perundingan Bipartit**

Sebelum perselisihan diajukan kepada Lembaga Penyelesain Perselisihan Hubungan Industrial, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya



secara bipartit, yaitu musyawarah antara Pekerja dan Pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Perundingan bipartit adalah perundingan antara Pekerja atau Serikat Pekerja dengan Pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.

Risalah perundingan bipartit yaitu memuat:

1. Nama lengkap dan alamat para pihak
2. Tanggal dan tempat perundingan
3. Pokok masalah atau alasan perselisihan
4. Pendapat para pihak
5. Kesimpulan atau hasil perundingan
6. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan

Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan telah dilakukan. Namun apabila musyawarah bipartit mencapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak, lalu didaftarkan ke pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.

Perundingan bipartit menurut UU No. 2 Tahun 2004 adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Kedudukan hukum penyelesaian melalui perundingan Bipartit merupakan penyelesaian yang bersifat wajib. Seperti yang diterangkan dalam :

- UU No. 13 Tahun 2003 “.... Maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan...”
- UU No. 2 Tahun 2004 “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit.

Namun, perlu diketahui dan menjadi catatan bahwa perundingan Bipartit berbeda dengan LKS Bipartit sebagaimana diatur dalam Pasal 106 UU No. 13 Tahun 2003 dimana LKS Bipartit adalah sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal ketenagakerjaan di perusahaan. Berikut ini dijelaskan proses yang terjadi dalam perundingan bipartit.

#### 1. Sebelum Perundingan

- a. Menyampaikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lawan
- b. Pekerja/ buruh non Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dapat memberikan kuasa kepada Serikat Pekerja/ Serikat Buruh Perusahaan;
- c. Pengusaha/ manajemen atau yang diberi mandat menyelesaikan secara langsung.
- d. Serikat Pekerja/ Serikat Buruh atau Pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing
- e. Pekerja/ buruh yang jumlahnya lebih dari 10 dapat menunjuk sebagian pekerja tersebut paling banyak 5 sebagai wakil.
- f. Terhadap perselisihan antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam 1 perusahaan dapat menunjuk wakil paling banyak 10 orang

#### 2. Tahap Perundingan

- a. Menginventarisir dan mengidentifikasi masalah;
- b. Membuat tata tertib dan jadwal perundingan;
- c. Dapat disepakati selama perundingan tetap melaksanakan kewajibannya;
- d. Melakukan perundingan sesuai dengan tata tertib dan jadwal yang telah disepakati;

- e. Bila tidak bersedia melanjutkan perundingan, salah satu pihak dapat seketika mencatatkan perselisihannya ke instansi ketenagakerjaan setempat;
- f. Dapat melampaui 30 hari asal disepakati para pihak;
- g. Setiap tahap perundingan dibuat risalah apabila salah satu pihak tidak bersedia tanda tangan maka dicatat dalam risalah.

Risalah akhir sekurang-kurangnya memuat : nama dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, obyek yang diperselisihkan, pendapat para pihak, kesimpulan/ hasil perundingan, tanggal dan tanda tangan para pihak. Risalah akhir ditandatangani oleh para pihak atau salah satu pihak bila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani.

### 3. Selesai perundingan

- a. Jika tercapai kesepakatan dibuat Perjanjian Bersama (PB) kemudian PB didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) setempat.
- b. Jika tidak tercapai kesepakatan, salah satu atau kedua pihak mencatatkan perselisihan ke instansi ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya bipartit telah dilakukan.



## H. Latihan

1. Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu Perusahaan adalah jenis-jenis perselisihan hubungan industrial.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
2. Dalam hal Perundingan Bipartit berhasil mencapai kesepakatan maka para pihak menandatangani dokumen Perjanjian Bersama (PB) yang bersifat mengikat bagi para pihak yang berselisih.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

## I. Kunci Jawaban

1. A
2. A

**SUB TOPIK 2**  
**PENYELESAIAN MELALUI MEDIASI, KONSILIASI DAN**  
**ARBITRASE HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan**

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang tata cara penyelesaian perselisihan HI melalui Mediasi
2. Memahami tentang Tata Cara penyelesaian perselisihan HI melalui Konsiliasi
3. Memahami tentang Tata Cara penyelesaian perselisihan HI melalui Arbitrase

**B. Penyelesaian Melalui Mediasi**

Selain perundingan bipartit, penyelesaian hubungan industrial melalui Mediasi dilakukan oleh orang yang bertugas menengahi, yaitu melalui mediator netral yang tidak berpihak kepada siapapun. Adapun yang bertindak menjadi mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi diatur sebagai berikut:

1. Penyelesaian perselisihan melalui Mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
2. Selambat – lambatya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang Mediasi;
3. Apabila tercapai kesepakatan melalui Mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
4. Apabila tidak mencapai kesepakatan melalui Mediasi, maka:
  - Mediator mengeluarkan Anjuran tertulis;
  - Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat – lambatya 10 hari kerja sejak sidang Mediasi pertama;

- Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat – lambatya 10 hari kerja sejak menerima Anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak Anjuran;
  - Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak Anjuran tertulis;
  - Apabila para pihak menyetujui Anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat – lambatya 3 hari sejak Anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
5. Mediator menyelesaikan tugas Mediasi selambat – lambatya 30 hari sejak pelimpahan perkara.

### **C. Penyelesaian Melalui Konsiliasi**

Konsiliasi merupakan metode penyelesaian yang dijadikan pilihan saat penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara bipartit gagal. Seperti dijelaskan sebelumnya, metode ini lebih cocok pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat pemutusan hubungan kerja dibandingkan metode arbitrase.

Konsiliasi hubungan industrial atau disebut juga konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Lebih lanjut, konsiliator hubungan industrial atau konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh Menteri. Konsiliator bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan Anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan, salah satunya perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Jadi, konsiliator dalam hal ini bukan orang sembarangan yang bisa direkrut karena dianggap sebagai orang netral dalam sebuah perselisihan. Konsiliasi harus dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor atau instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat



pekerja/buruh bekerja. Bahkan, kinerja konsiliator dalam satu periode tertentu akan dipantau dan dinilai oleh menteri atau pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Seorang konsiliator harus memenuhi beberapa syarat, seperti:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- d. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S-1);
- e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
- h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
- i. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Para pihak yang berselisih dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang biasanya dipasang dan diumumkan pada kantor instansi yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan (Disnaker) setempat. Konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Setelah itu, dalam waktu paling lambat 7 hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan pemeriksaan tentang perselisihan tersebut. Pada hari kedelapan, konsiliator sudah harus melakukan sidang konsiliasi pertama.

Dalam sidang konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir guna dimintai dan didengar keterangannya. Dalam hal ini, memberikan keterangan termaksud membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan, namun konsiliator harus merahasiakan keterangan yang diminta tersebut. Saksi atau saksi ahli yang hadir ini berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan menteri yang berlaku. Selain itu, bila konsiliator memerlukan

keterangan terkait dengan seseorang yang oleh jabatannya harus menjaga kerahasiaan, konsiliator harus melakukannya sesuai dengan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan konsiliator harus menjaga kerahasiaannya.

Apabila dengan cara konsiliasi ini tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator. Perjanjian bersama ini kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum tempat perjanjian bersama dibuat. Setelah didaftar dan dicatat, akan didapatkan akta bukti pendaftaran. Akta bukti pendaftaran ini merupakan bagian tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.

Sama seperti perundingan bipartite, hasil konsiliasi memiliki kekuatan hukum dan wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Bila salah satu pihak tidak melaksanakannya, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama dibuat, guna mendapatkan penetapan eksekusi. Akan tetapi, bila pemohon eksekusi tinggal diluar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pemohon eksekusi tinggal. Setelah itu, permohonan eksekusi tadi akan diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang memiliki kompetensi melaksanakan eksekusi.

Akan tetapi, bila melalui konsiliasi ini tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, konsiliator dan para pihak dapat menempuh langkah berikut:

1. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dan menyerahkannya kepada para pihak, paling lambat 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama.
2. Paling lambat 10 hari sejak diberikannya anjuran tertulis oleh konsiliator, para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis pada konsiliator, baik itu menyetujui atau menolak Anjuran tertulis

tersebut. Bila pihak tidak memberikan jawaban atau pendapat, pihak tersebut dianggap menolak anjuran tertulis.

3. Bila para pihak menyetujui anjuran tertulis, dalam waktu paling lambat 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah tempat para pihak mengadakan perjanjian bersama guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.
4. Apabila cara ini masih juga belum mencapai penyelesaian perselisihan atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis, pihak tersebut dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan pengajuan gugatan pada Pengadilan Negeri setempat.

Konsiliator harus dapat menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 hari sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan, dan untuk kenari hanya ini, konsiliator berhak menerima honorarium yang besarnya ditetapkan oleh Keputusan Menteri.

#### **D. Penyelesaian Melalui Arbitrase**

Menurut Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Pasal 1 ayat (1) yang dimaksud dengan arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Sedangkan yang dimaksud dengan arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. (Pasal 1 angka 8 UU No. 2 tahun 2004)

Dengan demikian, perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat



pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan saja. Sedangkan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut UU No. 2 Tahun 2004 tidak dapat diselesaikan melalui arbitrase.

Arbiter yang berwenang memutuskan perselisihan hubungan industrial haruslah arbiter yang ditetapkan oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter harus memenuhi syarat-syarat:

- i. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- ii. cakap melakukan tindakan hukum;
- iii. warga negara Indonesia;
- iv. pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
- v. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- vi. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
- vii. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan
- viii. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya lima tahun.<sup>1</sup>

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mensyaratkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yang berselisih dan harus dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian. Surat perjanjian sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c. jumlah arbiter yang disepakati;
- d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan

---

<sup>1</sup> Ibid., hal. 194.

- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih. (Pasal 32 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004).

Jika para pihak sudah menandatangani surat perjanjian arbitrase, mereka berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Arbiter yang menerima penunjukan sebagai arbiter harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukan secara tertulis dengan membuat perjanjian penunjukan arbiter.

Perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih, sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut :

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
- c. biaya arbitrase dan honorarium arbiter;
- d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- f. pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan
- g. tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Apabila arbiter telah menerima penunjukan dan telah menandatangani surat perjanjian, yang bersangkutan tidak dapat menarik diri kecuali atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih. Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak dapat mengajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan dan bukti autentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melaksanakan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan.

Perjanjian arbiter sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya dibuat rangkap 3 (tiga), masing-masing pihak dan arbiter mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Dalam hal arbitrase dilakukan oleh

beberapa arbiter, maka asli dari perjanjian tersebut diberikan kepada Ketua Majelis Arbiter.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Akta Perdamaian tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Pendaftaran Akta Perdamaian dilakukan sebagai berikut:

- a. Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian;

Apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi; dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Akta Perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.

Kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu



harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan. Perintah fiat eksekusi harus diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase.

Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

### **E. Latihan**

1. Mediasi adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan yang dipimpin oleh Mediator (penengah) yang dimulai proses setelah perundingan Bipartit gagal mencapai kesepakatan.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
  
2. Konsiliasi adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan yang dipimpin oleh Konsliator (penengah) yang luarannya adalah Anjuran.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
  
3. Putusan Arbitrase Hubungan Industrial bersifat mengikat dan final.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

### **F. Kunci Jawaban**

1. A
2. A
3. A

## G. Daftar Pustaka

1. Andi Fariana, S.H., M.H. Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
2. Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.Cet.1.Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
3. Khakim, Abdul. Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Cet.4. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
4. Lalu, Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
5. Subekti, Hukum Perjanjian. Cet 21. Jakarta: PT Intermasa. 2005.
6. Indonesia. Undang – Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003 LN No.39 Tahun 2003, TLN No.4279 (2003).
7. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 93 Tahun 1964, TLN No. 2686.
8. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. UU No. 22 Tahun 1957, LN No. 42 Tahun 1957, TLN No. 1227.
9. Indonesia. Undang – Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.





Universitas  
**Esa Unggul**

**MODUL PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (P3PHK)  
(KPH611)**



**MODUL SESI 9  
PENYELESAIAN SENGKETA  
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PENGADILAN  
BAGIAN 1  
SUB TOPIK**

**DISUSUN OLEH  
AGUS SUPRAYOGI SH.,MH**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2020**

**TOPIK ATAU SUB TOPIK 1**  
**PENYELESAIAN PERSELISIHAN MELALUI**  
**PERUNDINGAN BIPARTIT**

**A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan**

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang jenis perselisihan hubungan industrial
2. Memahami tentang prinsip dan skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial
3. Memahami tentang tata cara perundingan bipartit

**B. Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut ketentuan Pasal 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial sebagai berikut:

1. Perselisihan Hak

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, sebagai akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Perselisihan hak sering disebut juga sebagai perselisihan yang bersifat normatif, yaitu perselisihan terhadap permasalahan yang sudah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.

2. Perselisihan Kepentingan

Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, ataaau Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

### **C. Prinsip Penyelesaian Hubungan Industrial**

Prinsip penyelesaian hubungan industrial adalah:

1. Wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat;
2. Apabila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur Undang – Undang. Prinsip diatas harus menjadi pegangan bagi para pihak dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan.

### **D. Perundingan Bipartit**

Pengertian Bipartit dalam hal ini sebagai adalah tata cara atau proses perundingan di luar pengadilan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak Pengusaha dengan pihak Pekerja/Buruh atau Serikat Kerja/Buruh. Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mencapai kata mufakat antara pihak Pengusaha dan pihak Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui bipartit diatur sebagaimana berikut:

1. Penyelesaian melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan;
2. Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya melalui bipartit dianggap gagal;



3. Apabila upaya perundingan bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya – upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan;
4. Apabila bukti – bukti tersebut tidak dilampirkan, keada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;
5. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase;
6. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu 7 hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada Mediator;
7. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak;
8. Risalah perundingan sekurang – kurangnya memuat:
  - Nama lengkap dan alamat para pihak;
  - Tanggal dan tempat perundingan;
  - Pokok masalah atau alasan perselisihan;
  - Pendapat para pihak;
  - Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
  - Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
9. Apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak;
10. Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Selain perundingan bipartit, penyelesaian hubungan industrial melalui Mediasi dilakukan oleh orang yang bertugas menengahi, yaitu melalui Mediator netral yang tidak berpihak kepada siapapun. Adapun yang bertindak menjadi Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi diatur sebagai berikut:

1. Penyelesaian perselisihan melalui Mediasi dilakukan oleh Mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
2. Selambat – lambatya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan Mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang Mediasi;
3. Apabila tercapai kesepakatan melalui Mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
4. Apabila tidak mencapai kesepakatan melalui Mediasi, maka:
  - Mediator mengeluarkan Anjuran tertulis;
  - Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat – lambatya 10 hari kerja sejak sidang Mediasi pertama;
  - Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Mediator selambat – lambatya 10 hari kerja sejak menerima Anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak Anjuran;
  - Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak Anjuran tertulis;
  - Apabila para pihak menyetujui Anjuran tertulis, Mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat – lambatya 3 hari sejak Anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

5. Mediator menyelesaikan tugas Mediasi selambat – lambatnya 30 hari sejak pelimpahan perkara.

#### **E. Tatacara Perundingan Bipartit**

Sebelum perselisihan diajukan kepada Lembaga Penyelesain Perselisihan Hubungan Industrial, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit, yaitu musyawarah antara Pekerja dan Pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Perundingan bipartit adalah perundingan antara Pekerja atau Serikat Pekerja dengan Pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.

Risalah perundingan bipartit yaitu memuat:

1. Nama lengkap dan alamat para pihak
2. Tanggal dan tempat perundingan
3. Pokok masalah atau alasan perselisihan
4. Pendapat para pihak
5. Kesimpulan atau hasil perundingan
6. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan

Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan telah dilakukan. Namun apabila musyawarah bipartit mencapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat



perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak, lalu didaftarkan ke pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Perundingan bipartit menurut UU No. 2 Tahun 2004 adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Kedudukan hukum penyelesaian melalui perundingan Bipartit merupakan penyelesaian yang bersifat wajib. Seperti yang diterangkan dalam :

- UU No. 13 Tahun 2003 “.... Maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan...”
- UU No. 2 Tahun 2004 “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit.

Namun, perlu diketahui dan menjadi catatan bahwa perundingan Bipartit berbeda dengan LKS Bipartit sebagaimana diatur dalam Pasal 106 UU No. 13 Tahun 2003 dimana LKS Bipartit adalah sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal ketenagakerjaan di perusahaan. Berikut ini dijelaskan proses yang terjadi dalam perundingan bipartit.

#### **1. Sebelum Perundingan**

- a. Menyampaikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lawan
- b. Pekerja/ buruh non Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dapat memberikan kuasa kepada Serikat Pekerja/ Serikat Buruh Perusahaan;
- c. Pengusaha/ manajemen atau yang diberi mandat menyelesaikan secara langsung.
- d. Serikat Pekerja/ Serikat Buruh atau Pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing
- e. Pekerja/ buruh yang jumlahnya lebih dari 10 dapat menunjuk sebagian pekerja tersebut paling banyak 5 sebagai wakil.
- f. Terhadap perselisihan antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam 1 perusahaan dapat menunjuk wakil paling banyak 10 orang

#### **2. Tahap Perundingan**

- a. Menginventarisir dan mengidentifikasi masalah;

- b. Membuat tata tertib dan jadwal perundingan;
- c. Dapat disepakati selama perundingan tetap melaksanakan kewajibannya;
- d. Melakukan perundingan sesuai dengan tata tertib dan jadwal yang telah disepakati;
- e. Bila tidak bersedia melanjutkan perundingan, salah satu pihak dapat seketika mencatatkan perselisihannya ke instansi ketenagakerjaan setempat;
- f. Dapat melampaui 30 hari asal disepakati para pihak;
- g. Setiap tahap perundingan dibuat risalah apabila salah satu pihak tidak bersedia tanda tangan maka dicatat dalam risalah.

Risalah akhir sekurang-kurangnya memuat : nama dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, obyek yang diperselisihkan, pendapat para pihak, kesimpulan/ hasil perundingan, tanggal dan tanda tangan para pihak. Risalah akhir ditandatangani oleh para pihak atau salah satu pihak bila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani.

### **3. Selesai Perundingan**

- a. Jika tercapai kesepakatan dibuat Perjanjian Bersama (PB) kemudian PB didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) setempat.
- b. Jika tidak tercapai kesepakatan, salah satu atau kedua pihak mencatatkan perselisihan ke instansi ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya bipartit telah dilakukan.

## Skema Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



### F. Latihan

1. Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu Perusahaan adalah jenis-jenis perselisihan hubungan industrial.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
2. Dalam hal Perundingan Bipartit tidak berhasil mencapai kesepakatan maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihan di kantor Kemenaker setempat dengan melampirkan bukti upaya bipartit telah dilakukan (Risalah Perundingan).
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

### G. Kunci Jawaban

1. A
2. A



**SUB TOPIK 2**  
**TATA CARA PENYELESAIAN**  
**PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN**

**A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan**

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang penyelesaian perselisihan melalui Mediasi sebagai syarat diterimanya gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial;
2. Memahami tentang Kompetensi Pengadilan (kompetensi absolut dan kompetensi relatif);
3. Memahami tentang Tata Cara penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial.

**B. Penyelesaian Melalui Mediasi**

Dalam hal perundingan bipartit gagal mencapai kesepakatan maka tahapan berikutnya adalah penyelesaian hubungan industrial melalui Mediasi yang dilakukan oleh orang yang bertugas menengahi, yaitu melalui Mediator netral yang tidak berpihak kepada siapapun. Adapun yang bertindak menjadi Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi diatur sebagai berikut:

1. Penyelesaian perselisihan melalui Mediasi dilakukan oleh Mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
2. Selambat – lambatnnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan Mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang Mediasi;
3. Apabila tercapai kesepakatan melalui Mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
4. Apabila tidak mencapai kesepakatan melalui Mediasi, maka:
  - Mediator mengeluarkan Anjuran tertulis;

- Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat – lambatya 10 hari kerja sejak sidang Mediasi pertama;
  - Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Mediator selambat – lambatya 10 hari kerja sejak menerima Anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak Anjuran;
  - Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak Anjuran tertulis;
  - Apabila para pihak menyetujui Anjuran tertulis, Mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat – lambatya 3 hari sejak Anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
5. Mediator menyelesaikan tugas Mediasi selambat – lambatya 30 hari sejak pelimpahan perkara.

### C. Kompetensi Pengadilan

Tugas pokok pengadilan adalah menerima, memeriksa, dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya sesuai dengan kewenangannya/ kompetensinya. Kompetensi ini berkenaan dengan kewenangan pengadilan dalam menangani perkara tertentu sesuai dengan bidang, dan tempat. Lebih jauh dikenal dengan Kompetensi Absolut dan Kompetensi Relatif.

Kompetensi Absolut berkenaan dengan pembagian kekuasaan antar badan-badan peradilan, ditinjau dari macamnya pengadilan yang menyangkut pemberian kekuasaan untuk mengadili / *attributie van rechtsmacht*;

Kompetensi Relatif mengatur pembagian kekuasaan mengadili antara pengadilan yang serupa, tergantung dari tempat tinggal tergugat/ *distributie van rechtsmacht*. Pengadilan yang berhak untuk menangani sengketa berdasarkan Pasal 118 HIR ayat 1, Pasal 142 Ayat 1 Rbg adalah pengadilan tempat tinggal tergugat;

- Dalam PPHI, pengadilan yang berhak adalah Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/ buruh bekerja;
- Perselisihan Hubungan Industrial antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi di perusahaan tempat si pekerja bekerja menjadi tempat acuan memasukkan gugatan.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum (Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004);

**Kompetensi Absolut pada Pengadilan ini (Pasal 56):**

- Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
- Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum kecuali yang diatur khusus oleh Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan**

Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui perundingan bipartit dan Mediasi, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme penyelesaian hubungan industrial melalui pengadilan yaitu:

1. Berlaku hukum acara perdata, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang – undang Nomor 2 tahun 2004;
2. Tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan dibawah Rp 150.000.000,-;
3. Gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Pekerja/Buruh bekerja;



4. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi. Jika tidak dilampiri, hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat;
5. Adanya *dismissal process*, di mana hakim wajib memeriksa isi gugatan;
6. Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya;
7. Ketua Pengadilan Negeri sekaligus sebagai Ketua Pengadilan Hubungan Industrial harus sudah menetapkan Majelis Hakim selambat – lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan;
8. Pemeriksaan dengan acara biasa:
  - Dalam waktu selambat – lambatnya 7 hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama;
  - Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui, disampaikan di tempat kediaman terakhir;
  - Apabila tempat tinggal ataupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya;
  - Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1);
  - Apabila salah satu pihak atau para pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat 7 hari kerja sejak tanggal penundaan;
  - Apabila pada sidang penundaan terakhir pihak – pihak tidak hadir, akibatnya:
    - Bagi penggugat, gugatannya dianggap gugur;

- Bagi tergugat, Majelis Hakim dapat melakukan putusan *verstek*.
  - Sidang Majelis Hakim terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim menetapkan lain.
9. Pemeriksaan dengan acara cepat:
- Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak, dapat diajukan permohonan pemeriksaan dengan acara cepat;
  - Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkan permohonan tersebut dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah diterimanya permohonan;
  - Tidak ada upaya hukum terhadap penetapan Ketua Pengadilan Negeri atas permohonan pemeriksaan dengan acara cepat;
  - Apabila permohonan pemeriksaan dengan acara cepat dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan;
  - Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing – masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja.
10. Pengambilan Putusan:
- Majelis Hakim mengambil putusan dengan mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan;
  - Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum;
  - Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat – lambatnya 50 hari sejak sidang pertama.
11. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*) apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat – lambatnya 14 hari kerja;

12. Penyelesaian perselisihan oleh Hakim kasasi:

- Majelis Hakim kasasi terdiri atas 1 orang Hakim Agung dan 2 orang Hakim *Ad Hoc* yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung;
- Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan hubungan kerja oleh Hakim kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku;
- Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat – lambatnya tiga puluh hari kerja.

**E. Latihan**

1. Mediasi adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan yang dipimpin oleh Mediator (penengah) yang dimulai proses setelah perundingan Bipartit gagal mencapai kesepakatan.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
2. Anjuran yang dibuat oleh Mediator / Konsiliator bersifat tidak mengikat atau bersifat rekomendasi kepada para pihak yang berselisih.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
3. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*) apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat – lambatnya 14 hari kerja;
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu



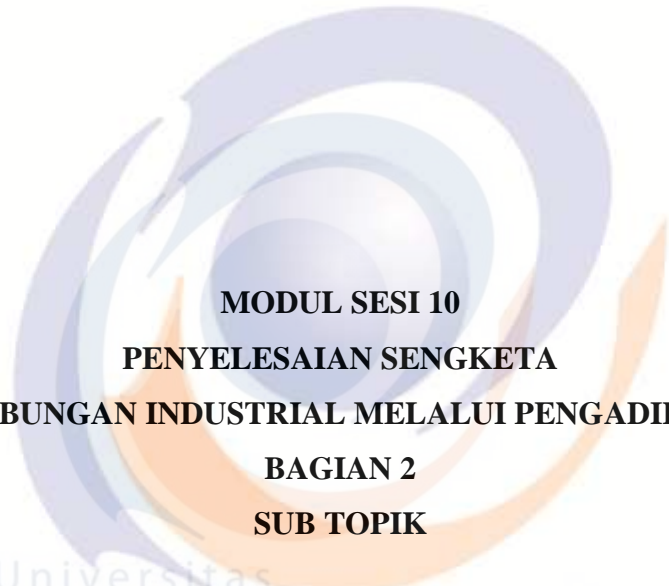
## F. Kunci Jawaban

1. A
2. A
3. A

## G. Daftar Pustaka

1. Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Cet.1. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
2. Khakim, Abdul. Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Cet.4. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
3. Lalu, Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
4. Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2008.
5. Subekti, Hukum Perjanjian. Cet 21. Jakarta: PT Intermasa. 2005.
6. Indonesia. Undang – Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003 LN No.39 Tahun 2003, TLN No.4279 (2003).
7. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 93 Tahun 1964, TLN No. 2686.
8. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. UU No. 22 Tahun 1957, LN No. 42 Tahun 1957, TLN No. 1227.
9. Indonesia. Undang – Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.

**MODUL PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (P3PHK)  
(KPH611)**



**MODUL SESI 10  
PENYELESAIAN SENGKETA  
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PENGADILAN  
BAGIAN 2  
SUB TOPIK**

**DISUSUN OLEH  
AGUS SUPRAYOGI SH.,MH**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2020**

**TOPIK ATAU SUB TOPIK 1**  
**PENYELESAIAN PERSELISIHAN MELALUI MEDIASI**

**A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan**

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang tata cara perundingan bipartit
2. Memahami tentang penyelesaian perselisihan melalui Mediasi sebagai syarat diterimanya gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Memahami tentang skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial

**B. Skema Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**



**C. Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi**

Dalam hal perundingan bipartit gagal mencapai kesepakatan maka tahapan berikutnya adalah penyelesaian hubungan industrial melalui Mediasi yang dilakukan oleh orang yang bertugas menengahi, yaitu melalui Mediator netral yang tidak berpihak kepada siapapun. Adapun yang bertindak menjadi Mediator



adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi diatur sebagai berikut:

1. Penyelesaian perselisihan melalui Mediasi dilakukan oleh Mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
2. Selambat – lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan Mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang Mediasi;
3. Apabila tercapai kesepakatan melalui Mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
4. Apabila tidak mencapai kesepakatan melalui Mediasi, maka:
  - Mediator mengeluarkan Anjuran tertulis;
  - Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat – lambatnya 10 hari kerja sejak sidang Mediasi pertama;
  - Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Mediator selambat – lambatnya 10 hari kerja sejak menerima Anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak Anjuran;
  - Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak Anjuran tertulis;
  - Apabila para pihak menyetujui Anjuran tertulis, Mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat – lambatnya 3 hari sejak Anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
5. Mediator menyelesaikan tugas Mediasi selambat – lambatnya 30 hari sejak pelimpahan perkara.

#### **D. Latihan**

1. Mediasi adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan yang dipimpin oleh Mediator (penengah) yang dimulai proses setelah perundingan Bipartit gagal mencapai kesepakatan.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
2. Anjuran yang dibuat oleh Mediator / Konsiliator bersifat tidak mengikat atau bersifat rekomendasi kepada para pihak yang berselisih.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
3. Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya atas Anjuran Mediator (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak Anjuran tertulis;
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak tahu

#### **E. Kunci Jawaban**

1. A
2. A
3. A

## SUB TOPIK 2

### TATA CARA PENYELESAIAN

#### PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN

##### A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang penyelesaian perselisihan melalui Mediasi sebagai syarat diterimanya gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial;
2. Memahami tentang Kompetensi Pengadilan (kompetensi absolut dan kompetensi relatif);
3. Memahami tentang Tata Cara penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial dan di tingkat Kasasi bagi perselisihan Hak dan perselisihan PHK.

##### B. Kompetensi Pengadilan

Tugas pokok pengadilan adalah menerima, memeriksa, dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya sesuai dengan kewenangannya/ kompetensinya. Kompetensi ini berkenaan dengan kewenangan pengadilan dalam menangani perkara tertentu sesuai dengan bidang, dan tempat. Lebih jauh dikenal dengan Kompetensi Absolut dan Kompetensi Relatif.

Kompetensi Absolut berkenaan dengan pembagian kekuasaan antar badan-badan peradilan, ditinjau dari macamnya pengadilan yang menyangkut pemberian kekuasaan untuk mengadili / *attributie van rechtsmacht*;

Kompetensi Relatif mengatur pembagian kekuasaan mengadili antara pengadilan yang serupa, tergantung dari tempat tinggal tergugat/ *distributie van rechtsmacht*. Pengadilan yang berhak untuk menangani sengketa berdasarkan Pasal 118 HIR ayat 1, Pasal 142 Ayat 1 Rbg adalah pengadilan tempat tinggal tergugat;

- Dalam PPHI, pengadilan yang berhak adalah Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/ buruh bekerja;



- Perselisihan Hubungan Industrial antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi di perusahaan tempat si pekerja bekerja menjadi tempat acuan memasukkan gugatan.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum (Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004);

Kompetensi Absolut pada pengadilan ini (Pasal 56):

Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak

Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan

Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja

Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum kecuali yang diatur khusus oleh Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri juga memiliki susunan tersendiri, yakni:

- Hakim;
- Hakim Ad-Hoc
- Panitera Muda; dan
- Panitera Pengganti.

Sedangkan pada Mahkamah Agung, susunan Pengadilan Hubungan Industrial adalah seperti berikut.

- Hakim Agung;
- Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
- Panitera

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung, Calon Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dari unsur pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, dan calon Hakim Ad-Hoc dari unsur pengusaha diusulkan oleh organisasi pengusaha setempat kepada Menteri Tenaga Kerja. Sedangkan pengusulan calon Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung diajukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha tingkat nasional.

Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan Keputusan Presiden. Calonnya diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung atas nama-nama calon Hakim Ad-Hoc yang disetujui oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atas usul serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha.

Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. warga negara Indonesia;
2. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
4. berumur paling rendah tiga puluh tahun;
5. berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter;
6. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
7. berpendidikan serendah-rendahnya Strata Satu (S-1) kecuali bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan sarjana hukum; dan

8. berpengalaman di bidang Hubungan Industrial minimal lima tahun.  
(Pasal 64 UU No. 2 Tahun 2004)

Penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui jalur pengadilan dapat ditempuh dengan 2 cara, yakni penyelesaian oleh hakim dan penyelesaian oleh Hakim Kasasi.

### **C. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan**

Pengajuan gugatan dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Bila gugatan tidak dengan risalah-risalah tersebut maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.

Gugatan diajukan ke Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/ buruh bekerja (Pasal 81 UU No. 2/2004 jo Pasal 118 HIR);

Membuat gugatan haruslah cermat, jelas; Bila bingung membuat gugatan berdasarkan Pasal 119 HIR/ Pasal 143 Rbg, dapat meminta nasehat pada Ketua PN;

Isi gugatan harus memuat :

Identitas para pihak

Dalil-dalil kongkrit tentang ada/ tidak hubungan hukum yang menjadi dasar disertai alasan-alasan tuntutan hukum (fundamentum petendi)

Tuntutan/ petitum

Setelah gugatan selesai dibuat, ditanda tangani oleh penggugat atau kuasanya daftarkan ke PN dimana pekerja/ buruh bekerja.

Gugatan boleh secara lisan, bila buruh/ pekerja buta huruf dan tulis (Pasal 120 HIR, 144 Ayat 1 Rbg). Pada pendaftaran gugatan akan memiliki konsekuensi biaya perkara, kantor panitera, biaya pemanggilan dan pemberitahuan yang berperkara; Kekecualian ada pada Pasal 58 UU No. 2/2004, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi jika nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000 (seratus limapuluh juta rupiah).



Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan dengan tenggang waktu satu tahun sejak diterimanya dan diberlakukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Dalam hal suatu perselisihan melibatkan lebih dari satu penggugat dan diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus. Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Hakim yang menerima pengajuan gugatan wajib memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Dalam penyempurnaan gugatan ini, Panitera atau Panitera Pengganti dapat membantu penyusunan/penyempurnaan gugatan. Untuk itu maka Panitera atau Panitera Pengganti mencatat dalam daftar khusus yang memuat: nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak; pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau objek gugatan; dokumen-dokumen, surat-surat dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat.

Penggugat sewaktu-waktu dapat mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban. Kemudian apabila tergugat sudah memberikan jawaban, maka pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial apabila disetujui tergugat (Pasal 85 UU No.2/2004).

Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas satu orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan dua orang Hakim Ad-Hoc sebagai anggota majelis. Hakim Ad-Hoc ini terdiri dari seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh Organisasi Pengusaha.

Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui perundingan bipartit dan Mediasi, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme penyelesaian hubungan industrial melalui pengadilan yaitu:

1. Berlaku hukum acara perdata, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang – undang Nomor 2 tahun 2004;

2. Tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan dibawah Rp 150.000.000,-;
3. Gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Pekerja/Buruh bekerja;
4. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi. Jika tidak dilampiri, hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat (Pasal 83 UU No. 2/2004);
5. Adanya *dismissal process*, di mana hakim wajib memeriksa isi gugatan;
6. Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya;
7. Ketua Pengadilan Negeri sekaligus sebagai Ketua Pengadilan Hubungan Industrial harus sudah menetapkan Majelis Hakim selambat – lambatnnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan;

**8. Pemeriksaan dengan Acara Biasa:**

- Dalam waktu selambat – lambatnnya 7 hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama;
- Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui, disampaikan di tempat kediaman terakhir;
- Apabila tempat tinggal ataupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya;
- Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1);

- Majelis hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya. Barangsiapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib memberikan keterangan tanpa syarat, termaksud membukakan buku dan surat-surat yang diperlukan.
- Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggung-jawabkan, ketua majelis menetapkan hari sidang berikutnya dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari sejak penundaan.
- Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu pihak atau para pihak hanya dapat dilakukan dua kali.
- Sidang Majelis Hakim terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim menetapkan lain.
- Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir, maka gugatannya dianggap gugur dan penggugat dapat mengajukan gugatannya sekali lagi. Sebaliknya jika tergugat atau Kuasa hukumnya yang sah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir, maka majelis hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat (verstek).
- Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melakukan kewajibannya sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hakim ketua sidang harus segera menjatuhkan Putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. Putusan sela tersebut tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum yang lain.



- Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela sebagaimana dikemukakan di atas tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan.

#### **9. Pemeriksaan dengan Acara Cepat:**

- Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak, dapat diajukan permohonan pemeriksaan dengan acara cepat;
- Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkan permohonan tersebut dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah diterimanya permohonan;
- Tidak ada upaya hukum terhadap penetapan Ketua Pengadilan Negeri atas permohonan pemeriksaan dengan acara cepat;
- Apabila permohonan pemeriksaan dengan acara cepat dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan;
- Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing – masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja.

#### **10. Pengambilan Putusan:**

- Majelis Hakim mengambil putusan dengan mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan;
- Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum;
- Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat – lambatnya 50 hari sejak sidang pertama.

#### **11. Isi Putusan**

Pasal 102 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004

- Kepala putusan berbunyi :”DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”;
- Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman, atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- Ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
- Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan, hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa.
- Alasan hukum yang menjadi dasar Putusan;
- Amar Putusan tentang sengketa;
- Hari, tanggal Putusan, nama hakim, nama hakim ad-hoc yang memutus, nama panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.
- Akibat bila tidak terpenuhinya ketentuan pasal 102 Ayat 1 UU No. 2/ 2004 Putusan tersebut menjadi batal;
- Dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah Putusan dibacakan majelis hakim, panitera pengganti harus sudah memberitahukan isi Putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang;
- Dalam jangka waktu 14 hari setelah Putusan ditandatangani, panitera muda harus sudah menerbitkan salinan putusan.
- Dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan, salinan harus sudah dikirimkan kepada pihak-pihak yang berselisih;
- Pihak-pihak yang berselisih dapat memohon putusan untuk dilaksanakan terlebih dahulu (uitvoerbaar bijvoorraad);
- Khusus untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serika pekerja/ buruh dalam satu perusahaan, putusan pengadilan adalah putusan final dan tetap
- Adapun untuk perselisihan tentang hak dan perselisihan tentang PHK, setelah diputus, dapat diajukan upaya hukum berupa kasasi ke Mahkamah Agung dalam jangka waktu 14 hari setelah putusan dibacakan bila pihak tersebut hadir;

- Namun jika tidak hadir pada pembacaan putusan, maka jangka waktu menjadi 14 hari setelah diterimanya putusan.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*) apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat – lambatnya 14 hari kerja;

## 12. Penyelesaian Perselisihan oleh Hakim Kasasi:

- Alasan-alasan hukum yang dapat dipergunakan sebagai alasan diajukannya kasasi, menurut pasal 30 UU No. 14 Tahun 1985 adalah: (Husni L., 2004:122);
  - a. tidak berwenang atau melampaui batas kewenangannya;
  - b. salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
  - c. lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.
- Majelis Hakim kasasi terdiri atas 1 orang Hakim Agung dan 2 orang Hakim *Ad Hoc* yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung;
- Permohonan kasasi diajukan ke Sub-Kepaniteraan Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat (Pasal 111 UU No. 2/ 2004);
- Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan hubungan kerja oleh Hakim kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku;



- Peraturan perundangan yang dimaksudkan adalah UU No. 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung (Husni,2004:121). Dalam undang-undang ini disebutkan bahwa kasasi dapat diajukan oleh para pihak yang berkepentingan atau dapat diwakilkan kepada seseorang yang diberi kuasa khusus. Permohonan kasasi diajukan dalam tenggang waktu empat belas hari sesudah putusan dibacakan atau diberitahukan. Permohonan kasasi yang melampaui tenggang waktu tersebut tidak dapat diterima. Demikian pula halnya bagi pemohon kasasi yang tidak mengajukan risalah kasasi juga akan mengakibatkan permohonan kasasi ditolak, karena di dalam risalah kasasi itulah dapat dikemukakan keberatan-keberatan atau alasan-alasan diajukannya kasasi.
- Dalam jangka waktu 14 hari kerja sejak diajukan permohonan kasasi, berkas harus disampaikan ke Mahkamah Agung
- Penyelesaian perkara pada tingkat kasasi selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung dari sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.
- Dalam kasasi tidak lagi membahas tentang duduk perkara/ fakta tetapi cenderung lebih membahas tentang hukum, sehingga terbukti atau tidaknya suatu peristiwa tidak akan diperiksa;
- Pembuktian tidak akan dipertimbangkan dalam pemeriksaan kasasi.

#### D. Latihan

1. Gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Pekerja/Buruh bekerja;
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak tahu
2. Khusus untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serika pekerja/buruh dalam satu perusahaan, putusan pengadilan adalah putusan final dan tetap
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak tahu
3. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*) apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat – lambat nya 14 hari kerja;
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak tahu

#### E. Kunci Jawaban

1. A
2. A
3. A

## F. Daftar Pustaka

1. Khakim, Abdul. Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Cet.4. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
2. Lalu, Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
3. Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2008.
4. Subekti, Hukum Perjanjian. Cet 21. Jakarta: PT Intermasa. 2005.
5. Indonesia. Undang – Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003 LN No.39 Tahun 2003, TLN No.4279 (2003).
6. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 93 Tahun 1964, TLN No. 2686.
7. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. UU No. 22 Tahun 1957, LN No. 42 Tahun 1957, TLN No. 1227.
8. Indonesia. Undang – Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.





Universitas  
**Esa Unggul**

**MODUL PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (P3PHK)  
(KPH611)**



**MODUL SESI 11  
MOGOK KERJA DAN LOCK OUT  
SUB TOPIK**

**DISUSUN OLEH  
AGUS SUPRAYOGI SH.,MH**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2020**

## **TOPIK ATAU SUB TOPIK 1**

### **MOGOK KERJA**

#### **A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan**

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang pengertian dan dasar hukum Mogok Kerja.
2. Memahami tentang prosedur Mogok kerja.
3. Memahami tentang akibat hukum Mogok kerja yang Sah dan tidak sah

#### **B. Pendahuluan**

Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan salah satunya adalah melalui mekanisme perundingan, namun ketika menempuh proses perundingan sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industri tersebut gagal maka pekerja dapat menggunakan haknya untuk melakukan, mogok kerja. Mogok kerja biasanya dilakukan oleh sekelompok pekerja sebagai cara terakhir untuk menekan pengusaha agar pengusaha mau memperbaiki sistem pengupahan atau kondisi-kondisi kerja. Kekuatan dan pengaruh mogok kerja terletak pada sifatnya yang berbentuk kolektif untuk mencapai suatu tujuan bersama. Tindakan secara gabungan ini sangat penting untuk para pekerja karena tanpanya, sangat sulit bagi mereka untuk ber-hadapan dengan pengusaha yang mempunyai kekuatan posisi tawar yang besar. Tindakan mogok kerja mampu mempengaruhi produktivitas perusahaan dan setidaknya dapat memaksa pihak pengusaha memberikan pertimbangan yang lebih baik terhadap suatu keluhan ataupun tuntutan pekerja. Selain itu, mogok kerja juga dapat menarik perhatian pihak lain, terutama pihak pemerintah. Hal ini berkaitan dengan campur tangan pihak pemerintah sebagai pihak ketiga dalam membantu menyelesaikan terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Karena pengaruhnya sebagai suatu cara untuk memperjuangkan nasib pekerja, kebanyakan negara yang menganut sistem demokrasi, termasuk

Indonesia, telah mengakui mogok kerja sebagai salah satu hak asasi pekerja. Karena itu, kebanyakan negara tersebut mengakui bahwa hak dan kebebasan pekerja untuk melakukan mogok perlu dilindungi oleh hukum.

Pengakuan Pemerintah Indonesia terhadap hak mogok pekerja/buruh ini dimulai dengan diratifikasinya Konvensi ILO Nomor tentang Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956. Kemudian, dimulainya era reformasi pada tahun 1998 telah memberikan pengaruh yang besar terhadap pengakuan hak-hak asasi manusia dalam segala bidang kehidupan, termasuk bidang kebebasan serikat pekerja/serikat buruh dalam menyampaikan pendapatnya. Pemerintah Indonesia kemudian meratifikasi juga Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 yang memberi kebebasan terhadap serikat pekerja/serikat buruh untuk menyampaikan pendapatnya.

#### **C. Pengertian Mogok Kerja**

Mogok kerja menurut Pasal 1 ayat (23) UU Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Lebih lanjut, definisi tersebut dilengkapi Pasal 137 dalam undang –undang yang sama, yang menyebutkan bahwa mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja /serikat buruh yang harus dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat kegagalan perundingan. Pengaturan mengenai mogok kerja dapat dijumpai pada Pasal 137 sampai dengan Pasal 145 UU Ketenagakerjan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.232/MEN/2003 tentang Akibat Mogok Kerja Tidak Sah.

#### **D. Tujuan Mogok Kerja**

Tujuan mogok kerja adalah untuk memaksa perusahaan/majikan mendengarkan dan menerima tuntutan pekerja dan/atau serikat pekerja,



caranya adalah dengan membuat perusahaan merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti atau melambat.

#### **E. Dasar Hukum Mogok Kerja**

Permasalahan mogok kerja memang sangat kompleks, untuk masalah mogok kerja ini diatur khusus pada ;

- Pasal 137 sampai pasal 145 dalam Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Lebih lanjut mengenai peraturan pelaksanaan mogok kerja diatur oleh Kepmenakertrans No.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.

#### **F. Unsur-Unsur Mogok Kerja**

Dalam hal perundingan Berdasarkan definisi Pasal 1 butir 23 UU Ketenagakerjaan yang dikaitkan dengan Pasal 137, undang –undang tersebut terdapat lima unsur yang harus dipenuhi untuk dikatakan sebagai mogok kerja.

##### **1. Tindakan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

Sebuah tindakan beru dikatakan sebagai mogok kerja apabila dilakukan oleh pekerja dan/atau serikat pekerja. Jika dilakukan oleh bukan pekerja atau serikat pekerja walaupun dilakukan untuk memperbaiki ketentuan dalam UU Ketenakerjaan atau kondisi ketenagakerjaan tidak dapat dikatakan mogok kerja. Ketentuan bahwa mogok kerja hanya dapat dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja tersebut dapat menimbulkan permasalahan dalam hal terdapat dukungan atau terdapat pihak alain selain pekerja atau serikat pekerja. Untuk meningkatkan posisi tawar pekerja pekerja diharuskan untuj menajlin aliansi dengan pekerja lainnya tau kekuatan diluat pekerja. Dengan adanya intervensi dari pihak luar ma mogok kerja dapt dipatahkan dengan alasan tidak murni dilakukan oleh serikat pekerja atau pekerja. Pdahal dalam praktek. Tidak jarang mogok kerja ditanggung kepentingan lain. Jika hal seperti itu terjadi maka tidak adil jika pekerja yang mogok dan murni intin meperjuangkan hak dan kepentinganya, harus menerima imbasnya.

2. Direncanakan dan Dilaksanakan Secara Bersama-Sama

Maksud “bersama-sama” adalah pemogokan melibatkan lebih dari satu pekerja. Jika hanya satu pekerja maka dikatakan bukan mogok. Sebaliknya jika dilakukan lebih dari satu pekerja maka dapat disebut mogok, walaupun hanya dua orang dari seratus pekerja. Ini artinya, jika hanya seorang pekerja saja yang melakukan mogok kerja maka tidak akan memperoleh perlindungan hukum, padahal secara eksplisit dalam UU Ketenagakerjaan dikatakan mogok adalah hak setiap pekerja bukan hanya hak sekelompok pekerja.

3. Untuk Menghentikan atau Menghambat Pekerjaan

Tujuan mogok kerja adalah untuk memaksa pengusaha mendengar dan menerima tuntutan pekerja/serikat pekerja, caranya adalah dengan membuat pengusaha merasakan akibat proses produksi yang berhenti atau melambat. Pengertian mengenai mogok tidak hanya sebagai alat penyeimbang hubungan industrial, tetapi sebagai upaya pekerja/serikat pekerja untuk melindungi hak dan kepentingan dasarnya.

4. Mogok Dilaksanakan Secara Sah, Tertib dan Damai

Ketentuan ini mengarisbawahi bahwa setiap pemogokan yang terjadi harus dilakukan secara sah, tertib dan damai. Maksud “secara sah” adalah mogok kerja harus mengikuti ketentuan Pasal 140 UU Ketenagakerjaan. Apabila semua prosedur dalam pasal tersebut terpenuhi maka pemogokan dianggap sah. Dalam hal tidak terpenuhi prosedur administratif tersebut maka pemogokan dianggap tidak sah. Maksud “secara tertib dan damai” adalah pemogokan tidak boleh menempuh cara-cara tidak tertib dan tidak damai. Dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya tidak dijelaskan lebih lanjut apa yang terjadi jika pemogokan dilakukan dengan tidak tertib dan damai. Dalam prakteknya pekerja/erikat pekerja yang melakukan mogok harus berhadapan dengan pihak kepolisian. Tindakan mogok

terebut dianggap mengganggu stabilitas sehingga perlu dilakukan pengamanan. Mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai tidak dapat dihalang-halangi oleh siapapun. Pasal 143 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyatakan siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/pengurus serikat pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib dan damai. Pasal 141 UU Ketenagakerjaan menegaskan hal tersebut dengan mengatakan bahwa pengusaha dilarang mengganti pekerja yang mogok kerja secara sah, tertib dan damai dengan pekerja lain dari luar perusahaan. Pengusaha dilarang memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja dan pengurus serikat pekerja yang mogok sesudah dan selama melakukan mogok kerja. Pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah tetap mendapatkan upah.

#### 5. Mogok Kerja sebagai akibat Gagalnya Perundingan

Ketentuan ini menekankan bahwa mogok kerja dapat dilakukan sebagai akibat dua situasi, yaitu : Apabila telah dilakukan upaya-upaya perundingan lebih dahulu namun gagal menjadi kesepakatan; atau Apabila pihak pengusaha menolak diajak berunding. Jadi jika belum ada perundingan atau belum pernah mengajak pengusaha melakukan perundingan, maka tidak boleh ada pemogokan. Serikat pekerja atau buruh yang akan mogok harus berunding dahulu dan baru boleh menjalankan pemogokan apabila perundingan gagal atau pengusaha menolak diajak berunding walaupun pekerja/serikat pekerja telah memintanya 2 kali berturut-turut. Menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan, hanya apabila kedua hal tersebut terpenuhi maka pekerja baru boleh merencanakan dan mengadakan pemogokan. Setelah itu pekerja/serikat pekerja harus melalui prosedur untuk menjadikan mogok tersebut sah. Prosedur tersebut diatur pada Pasal 140 UU Ketenagakerjaan.

#### G. Syarat Syarat Sah Mogok Kerja



Dalam pasal 137 UU No. 13/2003 disebutkan bahwa “mogok kerja harus dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan”

1. “Sah” disini artinya adalah mengikuti prosedur yang diatur oleh Undang-Undang.
2. “Tertib dan damai” disini artinya adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum dan tidak mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan, pengusaha atau milik masyarakat.
3. “Akibat gagal perundingan” disini artinya adalah: Upaya perundingan yang dilakukan menemui jalan buntu dan gagal mencapai kesepakatan atau Perusahaan menolak untuk melakukan perundingan walaupun serikat pekerja atau pekerja telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 kali dalam tenggang waktu 14 hari.

#### **H. Prosedur Mogok Kerja**

Prosedur mogok kerja berdasarkan Pasal 140 UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
2. Pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat:
  - a) waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
  - b) tempat mogok kerja;
  - c) alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
  - d) tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
3. Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja wajib memberikan tanda terima.
4. Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang

menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

5. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
6. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.
7. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud, maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

#### **I. Mogok Kerja Tidak Sah**

Mogok kerja yang tidak sah disebutkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no 232 tahun 2003 tentang Akibat Mogok Kerja yang Tidak Sah. Kualifikasi mogok kerja yang tidak sah adalah sebagai berikut :

- a. Bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b. Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
- c. Dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
- d. Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- e. Mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan

keselamatan jiwa manusia, yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas.

#### **J. Akibat Mogok Kerja Sah**

Mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja memiliki akibat yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana. Mogok kerja yang dilakukan secara sah berdasarkan Pasal 143 sampai dengan Pasal 145 UU Ketenagakerjaan berakibat sebagai berikut :

1. Tidak dapat dihalang-halangi untuk menggunakan hak mogok kerja
2. Dilarang dilakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja
3. Dilarang mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan
4. Dilarang memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.
5. Pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

#### **K. Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah**

Mogok kerja yang tidak sah, diatur dalam KEPMEN. No.232 tahun 2003 tentang Akibat Mogok Kerja yang Tidak Sah. Dalam ketentuan tersebut akibat mogok kerja yang tidak sah adalah sebagai berikut :

Pasal 6 KEP. 232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah ;

- (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir;
- (2) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis;



- (3) Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka dianggap mengundurkan diri.

#### **L. Perundingan**

Pasal 141 UUK N0.13/2003

- (1) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkanya dengan para pihak yang berselisih;
- (2) Jika perundingan tersebut menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak dan pegawai yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaan sebagai saksi;
- (3) Dan jika dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.

#### **M. Larangan**

Pasal 143 UUK N0.13/2003

- (1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(3) Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang :

- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
- b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja. (Pasal 144 UUK No.13/2003)

#### **N. Hak Pekerja**

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.(Pasal 145 UUK No.13/2003)

## **O. Latihan**

1. Mogok kerja menurut UU Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Bahwa mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja /serikat buruh yang harus dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat kegagalan perundingan..

- A. Benar
- B. Salah
- C. Tidak Tahu

2. Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.

- A. Benar
- B. Salah
- C. Tidak Tahu

3. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah;

- A. Benar
- B. Salah
- C. Tidak tahu

## **P. Kunci Jawaban**

- 1. A
- 2. A
- 3. A

## **SUB TOPIK 2**



## **PENUTUPAN PERUSAHAAN (LOCK OUT)**

### **A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan**

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang pengertian Penutupan Perusahaan (Lock Out);
2. Memahami tentang prosedur Lock Out;
3. Memahami tentang larangan Lock Out.

### **B. Pengertian Lock Out**

Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

- Pasal 146 UUK No.13/2003

- (1) Penutupan perusahaan (lock out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.

- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (lock out) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

- (3) Tindakan penutupan perusahaan (lock out) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

### **C. Dasar Hukum Lock Out**

Pasal 146 sampai dengan Pasal 149 Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **D. Larangan**

- Pasal 146 UUK No.13/2003

Penutupan perusahaan (lock out) dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan

jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.

#### **E. Pemberitahuan**

- Pasal 148 UUK No.13/2003
  - (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan.
  - (2) Pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat :
    - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock out); dan
    - b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock out).
  - (3) Pemberitahuan ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.
  - (4) Pemberitahuan tidak diperlukan apabila : Pasal 148 ayat (6) UUK No.13/2003
    - a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja;
    - b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- **Tanda Bukti**
- Pasal 149 UUK No.13/2003

- (1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan (lock out) harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.

## **F. Perundingan**

- Pasal 149 UUK No.13/2003

- (2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan (lock out) berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (lock out) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (lock out) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka atas dasar perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, penutupan perusahaan (lock out) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.



## G. Latihan

1. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak tahu
2. Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (lock out) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak tahu
3. Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak tahu

## H. Kunci Jawaban

1. A
2. A
3. A

## I. Daftar Pustaka

1. Lalu, Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
2. Uwiyono, A. 2001. Hak Mogok di Indonesia, Jakarta: Universitas Indonesia.
3. Widagdo, B.S. Hak Mogok Kerja ditinjau dari Konvensi *Internasional Labour Organization (ILO)*, Jurnal Ilmu Hukum Vol 16 No 4 Desember 2008
4. Indonesia. Undang – Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003 LN No.39 Tahun 2003, TLN No.4279 (2003).
5. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 93 Tahun 1964, TLN No. 2686.
6. Indonesia. Undang – Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.
7. Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.
8. Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi sebagaimana yang telah diratifikasi dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998.
9. Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 tentang Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama sebagaimana yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1956.



Universitas  
**Esa Unggul**

**MODUL PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (P3PHK)  
(KPH611)**

**MODUL SESI 12  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)  
SUB TOPIK  
ALASAN -ALASAN PHK**

**DISUSUN OLEH  
AGUS SUPRAYOGI SH.,MH**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2020**

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Unggul**



## **TOPIK ATAU SUB TOPIK 1**

### **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

#### **A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan**

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang pengertian dan jenis Pemutusan Hubungan Kerja
2. Memahami tentang prosedur penyelesaian PHK di Luar Pengadilan

#### **B. Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja dan Pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh Pengusaha, atau habis kontrak. Mengenai PHK telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 150 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketentuan mengenai PHK dapat terjadi pada badan usaha yang berbadan hukum, badan usaha yang tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya beberapa prinsip mengenai PHK, yaitu:

1. Pengusaha, Pekerja, Serikat Pekerja, dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja atau dengan Pekerja apabila Pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja

3. Dalam hal perundingan yang benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan Pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagi Pekerja yang di-PHK, berhak atau tidak berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak. Peraturan mengenai Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **C. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

#### **1. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum**

adalah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dan dalam peraturan perundang–undangan. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah;

- a. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
- b. Pekerja/Buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau peraturan perundang – undangan;
- c. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

#### **2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh**

Pemutusan kerja oleh Pekerja/Buruh dapat terjadi karena:

- a. Karena permintaan pengunduran diri;
- b. Karena permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Syarat – syarat untuk Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh dapat dilakukan dengan mengajukan

permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial apabila Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;
- Membujuk dan atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang – undangan;
- Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut – turut atau lebih;
- Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
- Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

### **3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha**

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari Pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh atau mungkin karena:

- a. PHK karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan ringan;
- b. PHK karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat;
- c. PHK karena Pekerja/Buruh setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan akibat proses perkara pidana, bukan atas pengaduan Pengusaha ataupun pihak lain.

### **4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan**

Masing – masing pihak baik Pengusaha maupun Buruh berhak meminta pengadilan negeri agar hubungan kerjanya diputus. Masing – masing pihak setiap waktu berhak, mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan



negeri dari tempat kediamannya yang sesungguhnya supaya perjanjian kerjanya dinyatakan putus.

## D. Prosedur Penyelesaian PHK di Luar Pengadilan

### 1. Perundingan Bipartit

Perselisihan PHK wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat oleh kedua belah pihak. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per 31/Men/XII/2008, disebutkan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara Pekerja/Buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan. Lebih lanjut, disebutkan bahwa dalam setiap perselisihan hubungan industrial, para pihak wajib melakukan perundingan penyelesaian secara bipartit sebelum penyelesaiannya melalui perundingan tripartit.

Proses perundingan bipartit dilakukan dalam 3 tahap, yakni persiapan, perundingan, serta setelah proses perundingan.

**Persiapan.** Dalam proses ini, pihak yang merasa dirugikan, misalnya pekerja, atau kumpulan pekerja, atau serikat kerja melayangkan pernyataan tertulis mengenai masalahnya dan mengundang komunikasi pada pengusaha.

**Perundingan.** Setelah proses persiapan, para pihak masuk pada proses perundingan bipartit. Dalam proses ini, para pihak bisa mulai mengidentifikasi apa yang sebenarnya menjadi permasalahan antara kedua belah pihak. Dalam setiap proses perundingan bipartit, haruslah dibuat

risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Bila salah satu pihak tidak mau menandatangani risalah tersebut, alasan ketidakbersediaannya dalam menandatangani pun harus dijelaskan dalam risalah tersebut. Perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan.

**Setelah perundingan.** Bila dalam jangka waktu perundingan yang sudah disepakati, kedua belah pihak mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian bersama ini wajib didaftar dan dicatat oleh para pihak yang melakukan perjanjian ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah tempat para pihak mengadakan perjanjian bersama. Perjanjian bersama yang telah didaftarkan akan diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama. Akta bukti pendaftaran ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.

Perjanjian bersama memiliki kekuatan hukum, bersifat mengikat, serta wajib dilaksanakan oleh para pihak sehingga bila salah satu pihak tidak melaksanakannya, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan guna mendapatkan penetapan eksekusi. Akan tetapi, bila pemohon eksekusi tinggal di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah tempat pemohon eksekusi tinggal, baru setelah itu akan diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan eksekusi.

Bila dalam waktu 30 hari yang diberikan pada perundingan bipartit ternyata tidak dicapai kesepakatan antara para pihak, atau bahkan salah satu pihak menolak untuk berunding, perundingan bipartit dianggap gagal. Bila perundingan bipartit gagal dalam penyelesaian dalam menyelesaikan perselisihan ini, salah satu atau kedua pihak harus mencatat persediaannya ini kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

setempat dengan melampirkan bukti-bukti bahwa segala upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah ditempuh.

## **2. Perundingan Tripartit**

Perundingan tripartit merupakan perundingan yang dilakukan saat perundingan bipartit gagal menemui kesepakatan. Perundingan tripartit biasanya dianjurkan oleh instansi ketenagakerjaan (Disnaker) saat para pekerja tidak mencapai kata sepakat dalam perundingan bipartit. Perundingan tripartit merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral, bahkan bisa dibilang dalam perundingan ini pemerintah dilibatkan. Karena pihak ketiga yang dilibatkan dalam perundingan ini merupakan penengah yang sudah memiliki legitimasi dan izin dari pemerintah.

Ada tiga metode penyelesaian dalam tripartit ini, yakni konsiliasi, arbitrase, dan mediasi.

## **3. Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi**

Perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU No. 2 Tahun 2004. Perselisihan hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih Mediator yang netral.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan kepadanya.

Syarat-syarat untuk bisa menjadi Mediator adalah:

- 8) beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- 9) warga negara Indonesia;
- 10) berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- 11) menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;



- 12) berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- 13) berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- 14) syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

(Pasal 9 UU No. 2 Tahun 2004).

Syarat lain yang dimaksudkan dalam angka 7 di atas adalah syarat yang ditentukan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-2/MEN/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi. Syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Mediator adalah pegawai negeri sipil pada instansi/dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- 2) beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 3) warga negara Indonesia;
- 4) berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- 5) menguasai peraturan perundang - undangan dibidang ketenagakerjaan;
- 6) berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- 7) berpendidikan sekurang - kurangnya Strata Satu (S1); dan
- 8) memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Untuk memperoleh legitimasi, harus memenuhi syarat:

- a. telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia;
- b. telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya satu tahun.

Setelah menerima pelimpahan dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja Mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Dalam hal ini Mediator berkewajiban:

- 1) memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
- 2) mengatur dan memimpin mediasi;

- 3) membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- 4) membuat anjuran tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
- 5) membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 6) membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Guna melaksanakan tugasnya Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi untuk dimintai dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang dimaksudkan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan menteri. Dalam hal pemanggilan saksi atau saksi ahli UU No. 2 Tahun 2004, Pasal 12 menentukan sebagai berikut:

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termaksud membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh Mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaannya, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1)

Penjelasan Pasal 12 UU No. 2 Tahun 2004 di atas menerangkan bahwa yang dimaksud dengan membukakan penggunaan buku dan memperlihatkan surat-surat adalah antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk Mediator. Namun, karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiaannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang ditentukan.

Contoh:

Dalam hal seorang meminta keterangan tentang rekening milik pihak lain pada perbankan, permintaan tersebut akan dilayani apabila ada izin dari

Bank Indonesia atau pemilik rekening yang bersangkutan (Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan). Demikian pula ketentuan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1971 Tentang Pokok-Pokok Kearsipan Dan Lain-Lain.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka harus dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator, yang kemudian harus didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial seperti perjanjian bersama yang perselisihan selesai secara bipartite.

Sebaliknya apabila tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian melalui mediasi, maka:

- 1) Mediator mengeluarkan Anjuran tertulis; anjuran tertulis Mediator memuat:
  - a) keterangan Pekerja/Buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh;
  - b) keterangan pengusaha;
  - c) keterangan saksi/saksi ahli, apabila ada;
  - d) pertimbangan hukuman dan kesimpulan Mediator;
  - e) isi Anjuran.
- 2) Anjuran tertulis tersebut harus disampaikan dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
- 3) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- 4) pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- 5) dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis maka dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, Mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sama seperti pendaftaran perjanjian bersama



perselisihan yang diselesaikan secara bipartite. Oleh karena itu, pendaftaran perjanjian bersama tersebut ditentukan sebagai berikut:

- a) Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama;
- b) Apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- c) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum pengadilan industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

#### **4. Penyelesaian Perselisihan Melalui Konsiliasi**

Konsiliasi merupakan metode penyelesaian yang dijadikan pilihan saat penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara bipartit gagal. Seperti dijelaskan sebelumnya, metode ini lebih cocok pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat pemutusan hubungan kerja dibandingkan metode arbitrase.

Konsiliasi hubungan industrial atau disebut juga konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Konsiliator yang netral. Lebih lanjut, Konsiliator hubungan industrial atau Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai Konsiliator yang ditetapkan oleh Menteri. Konsiliator bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan Anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan, salah satunya perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Dalam sidang konsiliasi, Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir guna dimintai dan didengar keterangannya. Dalam hal ini, memberikan keterangan termaksud membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan, namun Konsiliator harus merahasiakan keterangan yang diminta tersebut. Saksi atau saksi ahli yang hadir ini berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan menteri yang berlaku. Selain itu, bila Konsiliator memerlukan keterangan terkait dengan seseorang yang oleh jabatannya harus menjaga kerahasiaan, Konsiliator harus melakukannya sesuai dengan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan Konsiliator harus menjaga kerahasiaannya.

Apabila dengan cara konsiliasi ini tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Konsiliator. Perjanjian bersama ini kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum tempat perjanjian bersama dibuat. Setelah didaftar dan dicatat, akan didapatkan akta bukti pendaftaran. Akta bukti pendaftaran ini merupakan bagian tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.

Sama seperti perundingan bipartite, hasil konsiliasi memiliki kekuatan hukum dan wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Bila salah satu pihak tidak melaksanakannya, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama dibuat, guna mendapatkan penetapan eksekusi. Akan tetapi, bila pemohon eksekusi tinggal diluar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pemohon eksekusi tinggal. Setelah itu, permohonan eksekusi tadi akan diteruskan ke Pengadilan Hubungan

Industrial pada Pengadilan Negeri yang memiliki kompetensi melaksanakan eksekusi.

Akan tetapi, bila melalui konsiliasi ini tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Konsiliator dan para pihak dapat menempuh langkah berikut:

1. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dan menyerahkannya kepada para pihak, paling lambat 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama.
2. Paling lambat 10 hari sejak diberikannya anjuran tertulis oleh Konsiliator, para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis pada Konsiliator, baik itu menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Bila pihak tidak memberikan jawaban atau pendapat, pihak tersebut dianggap menolak anjuran tertulis.
3. Bila para pihak menyetujui anjuran tertulis, dalam waktu paling lambat 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, Konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah tempat para pihak mengadakan perjanjian bersama guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.
4. Apabila cara ini masih juga belum mencapai penyelesaian perselisihan atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis, pihak tersebut dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan pengajuan gugatan pada Pengadilan Negeri setempat. Konsiliator harus dapat menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 hari sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan, dan untuk kenari hanya ini, Konsiliator berhak menerima honorarium yang besarnya ditetapkan oleh Keputusan Menteri.

#### **E. Prinsip Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja**

Prinsip penyelesaian hubungan industrial adalah:

1. Wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat;
2. Apabila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyelesaikan



perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur Undang – Undang. Prinsip diatas harus menjadi pegangan bagi para pihak dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan.

#### **F. Latihan**

1. Mediasi adalah lembaga di luar Pengadilan yang berwenang menangani Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu Perusahaan.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
  
2. Mediasi adalah proses penyelesaian PHK di luar Pengadilan yang dipimpin oleh Mediator (penengah) yang dimulai proses setelah perundingan Bipartit gagal mencapai kesepakatan.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

#### **G. Kunci Jawaban**

1. A
2. A

## SUB TOPIK 2 ALASAN-ALASAN PHK

### A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang alasan-alasan PHK yang dilarang
2. Memahami tentang Alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang diperkenankan

### B. ALASAN-ALASAN PHK YANG DILARANG

Pengusaha dilarang menggunakan alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut:

1. PEKERJA SAKIT SELAMA 12 BULAN ( MAX ) TERUS MENERUS .
2. PEKERJA MEMENUHI KEWAJIBAN NEGARA.
3. PEKERJA MENJALANKAN IBADAH AGAMANYA.
4. PEKERJA MENIKAH, HAMIL, MELAHIRKAN ATAU GUGUR KANDUNGAN.
5. PEKERJA MENYUSUI BAYINYA YANG TELAH DIATUR OLEH PK / PP / PKB.
6. KARENA PERTALIAN DARAH ATAU IKATAN PERKAWINAN KECUALI DALAM PP/ PKB.
7. PEKERJA MENDIRIKAN, MENJADI ANGGOTA DAN ATAU PENGURUS SERIKAT PEKERJA, MELAKUKAN KEGIATAN SERIKAT PEKERJA DILUAR JAM KERJA ATAU DI DALAM JAM KERJA ATAS DASAR KESEPAKATAN PENGUSAHA (PP/PKB).
8. PEKERJA MENGADUKAN PENGUSAHA KEPADA YANG BERWAJIB KARENA PENGUSAHA MELAKUKAN TINDAK PIDANA.
9. KARENA PERBEDAAN PAHAM, AGAMA, ALIRAN POLITIK, SARA, JENIS KELAMIN, KONDISI FISIK, ATAU STATUS PERKAWINAN.
10. PEKERJA DALAM KEADAAN CACAT, ATAU SAKIT AKIBAT KECELAKAAN KERJA.

### C. ALASAN-ALASAN PHK YANG DIPERKENANKAN

1. KARENA PEKERJA MELAKUKAN KESALAHAN BERAT. ( PASAL 158 UU NO. 13 / 2003 ).
2. PERUSAHAAN TUTUP AKIBAT MENGALAMI KERUGIAN TERUS MENERUS SELAMA 2 TAHUN, ATAU KEADAAN MEMAKSA (FORCE MAJEUR). HARUS ADA BUKTI DARI AKUNTAN PUBLIK INDEPENDEN UNTUK 2 TAHUN TERAKHIR. ( PASAL 164 AYAT 1 DAN 2 UU NO. 13 / 2003 ).
3. PERUSAHAAN MELAKUKAN EFISIENSI / RASIONALISASI (PASAL 164, AYAT 3 UU NO. 13 / 2003 ).
4. KARENA PERUSAHAAN BERUBAH STATUS, PENGGABUNGAN, PELEBURAN, ATAU PERUBAHAN KEPEMILIKAN( PASAL 163, NO. 13 / 2003 ).
5. PEKERJA MELAKUKAN PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA, PERATURAN PERUSAHAAN (PP), ATAU PERJANJIAN KERJA BERSAMA.SYARATNYA PEKERJA YBS DIBERIKAN SURAT PERINGATAN I, II, DAN III SECARA BERTURUT - TURUT. (PASAL 161 NO. 13/ 2003 ).
6. KARENA PERUSAHAAN PAILIT (PASAL 165 UU NO.13 / 2003).
7. PEKERJA MANGKIR SELAMA 5 HARI KERJA ATAU LEBIH BERTURUT- TURUT TANPA KETERANGAN DAN BUKTI YANG SAH DAN PENGUSAHA TELAH MEMANGGILNYA 2 KALI SECARA PATUT DAN TERTULIS.(PASAL 168 UU NO.13 / 2003 ).
8. PEKERJA TIDAK DAPAT MELAKUKAN PEKERJAAN SELAMA 6 BULAN (MINIMAL) KARENA DALAM PROSES PERKARA PIDANA BUKAN ATAS PENGADUAN PENGUSAHA. (PASAL 160 UU NO. 13 / 2003).
9. PEKERJA YANG MENGALAMI SAKIT BERKEPANJANGAN, CACAT AKIBAT KECELAKAAN KERJA SEHINGGA TIDAK DAPAT BEKERJA SETELAH MELAMPAUI BATAS 12 BULAN DAPAT MENGAJUKAN PHK. (PASAL 172 UU NO. 13 / 2003 ).
10. KARENA PENGUSAHA MELAKUKAN PERBUATAN SBB :



- a. MENGANIAYA, MENGHINA ATAU MENGANCAM PEKERJA.
  - b. MENYURUH PEKERJA MELAKUKAN PERBUATAN YANG MELANGGAR UU.
  - c. TIDAK MEMBAYAR UPAH TEPAT WAKTU SELAMA 3 BULAN BERTURUT-TURUT.
  - d. TIDAK MELAKUKAN KEWAJIBAN YANG TELAH DIJANJIKAN.
  - e. MEMERINTAHKAN PEKERJA UNTUK MELAKSANAKAN PEKERJAAN DI LUAR YANG DIPERJANJIKAN , ATAU
  - f. MEMBERIKAN PEKERJAAN YANG MEMBAHAYAKAN JIWA, KESEHATAN, KESELAMATAN, DAN KESUSILAN.
- (PASAL 169 UU NO. 13 / 2003 )

#### **D. KOMPENSASI PHK**

KOMPENSASI YANG DITERIMA PEKERJA YANG DI PHK TERGANTUNG PADA JENIS PERJANJIAN KERJANYA:

- I. KOMPENSASI PKWT = GANTI RUGI
- II. KOMPENSASI PKWTT = PESANGON, UPMK & UPH

#### **I. KOMPENSASI PHK- PKWT**

- RUMUS KOMPENSASI PKWT SBB\*:
- $GANTI RUGI = (MASA PKWT - MASA KERJA) \times UPAH$

\* Dasar hukumnya pasal 62 UU No.13 / 2003.

#### **II. KOMPENSASI PHK- PKWTT :**

ADA 3 SEBAGAI BERIKUT;

#### **1. BESARAN PESANGON YANG DITERIMA PEKERJA TERGANTUNG PADA 3 HAL SBB:**

- (1) ALASAN PHK
- (2) MASA KERJA \*
- (3) BESARAN UPAH TETAP BLN TERAKHIR \*\*

\* Lihat tabel pasal 156 ayat 2 UUK.

\*\* Lihat pasal 157 UUK. (Upah dimaksud adalah Upah Pokok + Tunjangan Tetap)

2. BESARAN UPMK (Uang Penghargaan Masa Kerja) TERGANTUNG PADA 3 HAL SBB:

(1) ALASAN PHK

(2) MASA KERJA \*

(3) BESARAN UPAH TETAP BLN TERAKHIR \*\*.

\* Lihat tabel UPMK pada pasal 156 ayat 3 UUK.

\*\* Lihat pasal 157 UUK. (Upah dimaksud adalah Upah Pokok + Tunjangan Tetap)

3. BESARAN UPH (Uang Penggantian Hak)

TERDIRI DARI 3 HAL SBB \*:

(1) BIAYA PULANG KE TEMPAT ASAL (KHUSUS)

(2) UANG PENGGANTI CUTI YANG BELUM DIAMBIL \*\*

(3) UANG PERUMAHAN DAN PENGOBATAN \*\*\*.

\* Lihat pasal 156 ayat 4 UUK.

\*\* Rumusnya: (sisa cuti : jumlah hari kerja per bulan) X Upah

\*\*\*Rumusnya: 15 % X (Uang Pesangon + UPMK)

## **E. Latihan**

1. Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan adanya perbedaan agama, suku, ras, paham politik.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
2. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari kerja berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan.;
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
3. Kompensasi PHK bagi Pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu terdiri dari Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak;
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
4. Kompensasi PHK bagi Pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah Ganti Rugi sebagaimana diatur dalam pasal 62 UU Ketenagakerjaan No.13/2003.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

## **F. Kunci Jawaban**

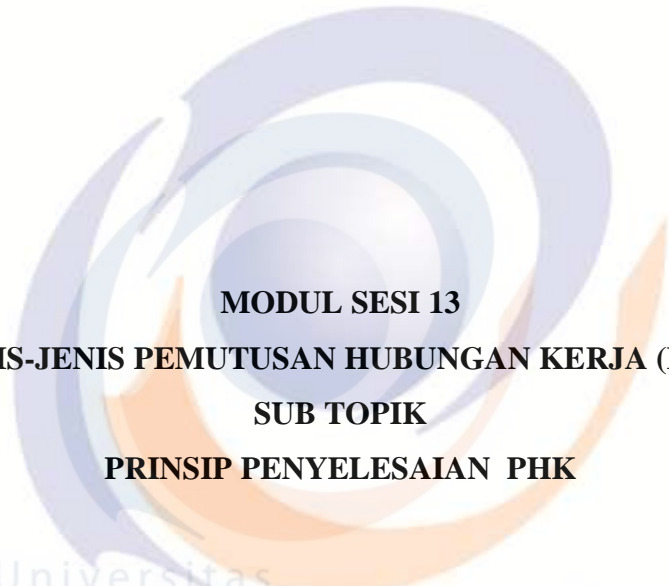
1. A
2. A
3. A
4. A



## G. Daftar Pustaka

1. Asyhadie, Zaeni, 2015, HUKUM KERJA, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
2. Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
3. L, Rukiyah & Darda Syahrizal, 2013, *Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya*, Jakarta: Dunia Cerdas.
4. Lalu, Husni, 2014, *PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN, EDISI REVISI*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
5. Nurachmad, Much, 2009, *Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak*, Jakarta: Visimedia.
6. Indonesia. Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan LN No.39 Tahun 2003, TLN No.4279 (2003).
7. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 93 Tahun 1964, TLN No. 2686.
8. Indonesia. Undang – Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.

**MODUL PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (P3PHK)  
(KPH611)**



**MODUL SESI 13  
JENIS-JENIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)  
SUB TOPIK  
PRINSIP PENYELESAIAN PHK**

**DISUSUN OLEH  
AGUS SUPRAYOGI SH.,MH**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2020**

## **TOPIK ATAU SUB TOPIK 1**

### **JENIS -JENIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

#### **A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan**

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

- a. Memahami tentang pengertian dan jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja
- b. Memahami tentang prosedur penyelesaian PHK di Luar Pengadilan

#### **B. Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja dan Pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh Pengusaha, atau habis kontrak. Mengenai PHK telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 150 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketentuan mengenai PHK dapat terjadi pada badan usaha yang berbadan hukum, badan usaha yang tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya beberapa prinsip mengenai PHK, yaitu:

1. Pengusaha, Pekerja, Serikat Pekerja, dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja atau dengan Pekerja apabila Pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja



3. Dalam hal perundingan yang benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan Pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagi Pekerja yang di-PHK, berhak atau tidak berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak. Peraturan mengenai Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **C. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

#### **1. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum**

adalah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dan dalam peraturan perundang-undangan. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah;

- a. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
- b. Pekerja/Buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau peraturan perundang – undangan;
- c. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

#### **2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh**

Pemutusan kerja oleh Pekerja/Buruh dapat terjadi karena:

- a. Karena permintaan pengunduran diri;
- b. Karena permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Syarat – syarat untuk Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial apabila Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;
- Membujuk dan atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang – undangan;
- Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut – turut atau lebih;
- Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
- Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari Pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh atau mungkin karena:

- a. PHK karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan ringan;
- b. PHK karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat;
- c. PHK karena Pekerja/Buruh setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan akibat proses perkara pidana, bukan atas pengaduan Pengusaha ataupun pihak lain.
- d. PHK karena Perusahaan tutup disebabkan rugi 2 tahun berturut-turut
- e. PHK karena perubahan status; penggabungan, peleburan atau terjadi perubahan kepemilikan

### 4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Masing – masing pihak baik Pengusaha maupun Buruh berhak meminta pengadilan negeri agar hubungan kerjanya diputus. Masing – masing pihak setiap waktu berhak, mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan negeri dari tempat kediamannya yang sesungguhnya supaya perjanjian kerjanya dinyatakan putus. PHK juga dapat terjadi karena Perusahaan dinyatakan Pailit oleh Pengadilan Niaga.

#### **D. Prosedur Penyelesaian PHK di Luar Pengadilan**

##### **1. Perundingan Bipartit**

Perselisihan PHK wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat oleh kedua belah pihak. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per 31/Men/XII/2008, disebutkan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara Pekerja/Buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan. Lebih lanjut, disebutkan bahwa dalam setiap perselisihan hubungan industrial, para pihak wajib melakukan perundingan penyelesaian secara bipartit sebelum penyelesaiannya melalui perundingan tripartit.

Proses perundingan bipartit dilakukan dalam 3 tahap, yakni persiapan, perundingan, serta setelah proses perundingan.

**Persiapan.** Dalam proses ini, pihak yang merasa dirugikan, misalnya pekerja, atau kumpulan pekerja, atau serikat kerja melayangkan pernyataan tertulis mengenai masalahnya dan mengundang komunikasi pada pengusaha.



**Perundingan.** Setelah proses persiapan, para pihak masuk pada proses perundingan bipartit. Dalam proses ini, para pihak bisa mulai mengidentifikasi apa yang sebenarnya menjadi permasalahan antara kedua belah pihak. Dalam setiap proses perundingan bipartit, haruslah dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Bila salah satu pihak tidak mau menandatangani risalah tersebut, alasan ketidakbersediaannya dalam menandatangani pun harus dijelaskan dalam risalah tersebut. Perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan.

**Setelah perundingan.** Bila dalam jangka waktu perundingan yang sudah disepakati, kedua belah pihak mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian bersama ini wajib didaftar dan dicatat oleh para pihak yang melakukan perjanjian ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah tempat para pihak mengadakan perjanjian bersama. Perjanjian bersama yang telah didaftarkan akan diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama. Akta bukti pendaftaran ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.

Perjanjian bersama memiliki kekuatan hukum, bersifat mengikat, serta wajib dilaksanakan oleh para pihak sehingga bila salah satu pihak tidak melaksanakannya, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan guna mendapatkan penetapan eksekusi. Akan tetapi, bila pemohon eksekusi tinggal di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah tempat pemohon eksekusi tinggal, baru setelah itu akan diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan eksekusi.

Bila dalam waktu 30 hari yang diberikan pada perundingan bipartit ternyata tidak dicapai kesepakatan antara para pihak, atau bahkan salah satu

pihak menolak untuk berunding, perundingan bipartit dianggap gagal. Bila perundingan bipartit gagal dalam penyelesaian dalam menyelesaikan perselisihan ini, salah satu atau kedua pihak harus mencatat persediaannya ini kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti bahwa segala upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah ditempuh.

## **2. Perundingan tripartit**

Perundingan tripartit merupakan perundingan yang dilakukan saat perundingan bipartit gagal menemui kesepakatan. Perundingan tripartit biasanya dianjurkan oleh instansi ketenagakerjaan (Disnaker) saat para pekerja tidak mencapai kata sepakat dalam perundingan bipartit. Perundingan tripartit merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral, bahkan bisa dibidang dalam perundingan ini pemerintah dilibatkan. Karena pihak ketiga yang dilibatkan dalam perundingan ini merupakan penengah yang sudah memiliki legitimasi dan izin dari pemerintah.

Ada tiga metode penyelesaian dalam tripartit ini, yakni konsiliasi, arbitrase, dan mediasi.

## **3. Penyelesaian melalui Mediasi/Konsiliasi**

Perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan melalui mediasi/konsiliasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU No. 2 Tahun 2004. Perselisihan hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih Mediator/Konsiliator yang netral. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan kepadanya. Sedangkan Konsiliator adalah pejabat non ASN yang memenuhi syarat-syarat dan

diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja. Setelah menerima pelimpahan dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja Mediator/Konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam hal ini Mediator/Konsiliator berkewajiban:

- 1) memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
- 2) mengatur dan memimpin mediasi;
- 3) membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- 4) membuat Anjuran tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
- 5) membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 6) membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Guna melaksanakan tugasnya Mediator/Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi untuk dimintai dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang dimaksudkan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan menteri. Dalam hal pemanggilan saksi atau saksi ahli UU No. 2 Tahun 2004, Pasal 12 menentukan sebagai berikut:

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Mediator/Konsiliator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termaksud membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh Mediator/Konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaannya, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Mediator/Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1)

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka harus dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator/Konsiliator,



yang kemudian harus didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial seperti perjanjian bersama yang terjadi pada perundingan bipartite.

Sebaliknya apabila tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian melalui mediasi, maka:

- 1) Mediator/Konsiliator mengeluarkan Anjuran tertulis; anjuran tertulis Mediator/Konsiliator memuat:
  - a) keterangan Pekerja/Buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh;
  - b) keterangan pengusaha;
  - c) keterangan saksi/saksi ahli, apabila ada;
  - d) pertimbangan hukuman dan kesimpulan Mediator/Konsiliator;
  - e) isi Anjuran.
- 2) Anjuran tertulis tersebut harus disampaikan dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
- 3) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Mediator/Konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- 4) pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- 5) dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis maka dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, Mediator/Konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sama seperti pendaftaran perjanjian bersama perselisihan yang diselesaikan secara bipartite. Oleh karena itu, pendaftaran perjanjian bersama tersebut ditentukan sebagai berikut:
  - a) Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama;

- b) Apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- c) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum pengadilan industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

#### **E. Latihan**

1. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah;
  - (1) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
  - (2) Pekerja/Buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau peraturan perundang – undangan;
  - (3) Pekerja/Buruh meninggal dunia.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
2. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pekerja antara lain karena Pekerja mengundurkan diri secara sukarela.
  - A. Benar

- B. Salah
  - C. Tidak Tahu
3. Mediasi adalah proses penyelesaian PHK di luar Pengadilan yang dipimpin oleh Mediator (penengah) yang dimulai proses setelah perundingan Bipartit gagal mencapai kesepakatan.
- A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

**F. Kunci Jawaban**

- 6. A
- 7. A
- 8. A



## SUB TOPIK 2 PRINSIP PENYELESAIAN PHK

### A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang prinsip penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja
2. Memahami tentang alasan PHK yang dilarang dan alasan PHK yang diijinkan
3. Memahami tentang besaran Ganti Rugi dan Uang Pesangon

### B. Prinsip Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja

Prinsip penyelesaian PHK adalah:

- a. Wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat;
- b. Apabila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyelesaikan perselisihan PHK melalui prosedur yang diatur Undang – Undang. Prinsip diatas harus menjadi pegangan bagi para pihak dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan.

### C. ALASAN-ALASAN PHK YANG DILARANG

Menurut Pasal 151(1) UUK No. 13/2003, Pengusaha dilarang menggunakan alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut :

1. PEKERJA SAKIT SELAMA 12 BULAN ( MAX ) TERUS MENERUS .
2. PEKERJA MEMENUHI KEWAJIBAN NEGARA.
3. PEKERJA MENJALANKAN IBADAH AGAMANYA.
4. PEKERJA MENIKAH, HAMIL, MELAHIRKAN ATAU GUGUR KANDUNGAN.
5. PEKERJA MENYUSUI BAYINYA YANG TELAH DIATUR OLEH PK / PP / PKB.
6. KARENA PERTALIAN DARAH ATAU IKATAN PERKAWINAN KECUALI DALAM PP / PKB.

7. PEKERJA MENDIRIKAN, MENJADI ANGGOTA DAN ATAU PENGURUS SERIKAT PEKERJA, MELAKUKAN KEGIATAN SERIKAT PEKERJA DI LUAR JAM KERJA ATAU DI DALAM JAM KERJA ATAS DASAR KESEPAKATAN PENGUSAHA (PP/PKB).
8. PEKERJA MENGADUKAN PENGUSAHA KEPADA YANG BERWAJIB KARENA PENGUSAHA MELAKUKAN TINDAK PIDANA.
9. KARENA PERBEDAAN PAHAM, AGAMA, ALIRAN POLITIK, SARA, JENIS KELAMIN, KONDISI FISIK, ATAU STATUS PERKAWINAN.
10. PEKERJA DALAM KEADAAN CACAT, ATAU SAKIT AKIBAT KECELAKAAN KERJA.

- Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan tersebut dalam Ps.153 ayat (1) UU 13/2004 maka menurut Ps. 153 ayat (2) dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.
- Penetapan dari lembaga PPHI tidak diperlukan dalam hal, pekerja/buruh :  
(Ps.154 UU 13/2004)
  1. masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
  2. mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha,
  3. berakhir-nya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
  4. mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
  5. Meninggal dunia

#### **D. ALASAN-ALASAN PHK YANG DIJINKAN**

1. KARENA PEKERJA MELAKUKAN KESALAHAN BERAT. ( PASAL 158 UU NO. 13 / 2003 ).
2. PERUSAHAAN TUTUP AKIBAT MENGALAMI KERUGIAN TERUS MENERUS SELAMA 2 TAHUN, ATAU KEADAAN MEMAKSA (FORCE MAJEUR). HARUS ADA BUKTI DARI AKUNTAN PUBLIK INDEPENDEN UNTUK 2 TAHUN TERAKHIR. ( PASAL 164 AYAT 1 DAN 2 UU NO. 13 / 2003 ).
3. PERUSAHAAN MELAKUKAN EFISIENSI / RASIONALISASI (PASAL 164, AYAT 3 UU NO. 13 / 2003 ).
4. KARENA PERUSAHAAN BERUBAH STATUS, PENGGABUNGAN, PELEBURAN, ATAU PERUBAHAN KEPEMILIKAN( PASAL 163, NO. 13 / 2003 ).
5. PEKERJA MELAKUKAN PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA, PERATURAN PERUSAHAAN (PP), ATAU PERJANJIAN KERJA BERSAA.SYARATNYA PEKERJA YBS DIBERIKAN SURAT PERINGATAN I, II, DAN III SECARA BERTURUT - TURUT. (PASAL 161 NO. 13/ 2003 ).
6. KARENA PERUSAHAAN PAILIT (PASAL 165 UU NO.13 / 2003).
7. PEKERJA MANGKIR SELAMA 5 HARI KERJA ATAU LEBIH BERTURUT- TURUT TANPA KETERANGAN DAN BUKTI YANG SAH DAN PENGUSAHA TELAH MEMANGGILNYA 2 KALI SECARA PATUT DAN TERTULIS.(PASAL 168 UU NO.13 / 2003 ).
8. PEKERJA TIDAK DAPAT MELAKUKAN PEKERJAAN SELAMA 6 BULAN (MINIMAL) KARENA DALAM PROSES PERKARA PIDANA BUKAN ATAS PENGADUAN PENGUSAHA. (PASAL 160 UU NO. 13 / 2003).
9. PEKERJA YANG MENGALAMI SAKIT BERKEPANJANGAN, CACAT AKIBAT KECELAKAAN KERJA SEHINGGA TIDAK DAPAT BEKERJA SETELAH MELAMPAUI BATAS 12 BULAN DAPAT MENGAJUKAN PHK. (PASAL 172 UU NO. 13 / 2003 ).
10. KARENA PENGUSAHA MELAKUKAN PERBUATAN SBB :



- a. MENGANIAYA, MENGHINA ATAU MENGANCAM PEKERJA.
  - b. MENYURUH PEKERJA MELAKUKAN PERBUATAN YANG MELANGGAR UU.
  - c. TIDAK MEMBAYAR UPAH TEPAT WAKTU SELAMA 3 BULAN BERTURUT-TURUT.
  - d. TIDAK MELAKUKAN KEWAJIBAN YANG TELAH DIJANJIKAN.
  - e. MEMERINTAHKAN PEKERJA UNTUK MELAKSANAKAN PEKERJAAN DI LUAR YANG DIPERJANJIKAN , ATAU
  - f. MEMBERIKAN PEKERJAAN YANG MEMBAHAYAKAN JIWA, KESEHATAN, KESELAMATAN, DAN KESUSILAAN.
- (PASAL 169 UU NO. 13 / 2003 )

#### E. KOMPENSASI PHK

KOMPENSASI YANG DITERIMA PEKERJA YANG DI PHK TERGANTUNG PADA JENIS PERJANJIAN KERJANYA:

III. KOMPENSASI PKWT = GANTI RUGI

IV. KOMPENSASI PKWTT = PESANGON, UPMK & UPH

#### III. KOMPENSASI PHK- PKWT

- RUMUS KOMPENSASI PKWT SBB\*:
- $GANTI RUGI = (MASA PKWT - MASA KERJA) \times UPAH$

\* Dasar hukumnya pasal 62 UU No.13 / 2003.

#### IV. KOMPENSASI PHK- PKWTT :

ADA 3 SEBAGAI BERIKUT;

1. BESARAN PESANGON YANG DITERIMA PEKERJA TERGANTUNG PADA 3 HAL SBB:
  - (1) ALASAN PHK
  - (2) MASA KERJA \*

(3) BESARAN UPAH TETAP BLN TERAKHIR \*\*

\* Lihat tabel pasal 156 ayat 2 UUK.

\*\* Lihat pasal 157 UUK. (Upah dimaksud adalah Upah Pokok + Tunjangan Tetap)

2. BESARAN UPMK (Uang Penghargaan Masa Kerja)

TERGANTUNG PADA 3 HAL SBB:

(1) ALASAN PHK

(2) MASA KERJA \*

(3) BESARAN UPAH TETAP BLN TERAKHIR \*\*.

\* Lihat tabel UPMK pada pasal 156 ayat 3 UUK.

\*\* Lihat pasal 157 UUK. (Upah dimaksud adalah Upah Pokok + Tunjangan Tetap)

3. BESARAN UPH (Uang Penggantian Hak)

TERDIRI DARI 3 HAL SBB \*:

(1) BIAYA PULANG KE TEMPAT ASAL (KHUSUS)

(2) UANG PENGGANTI CUTI YANG BELUM DIAMBIL \*\*

(3) UANG PERUMAHAN DAN PENGOBATAN \*\*\*.

\* Lihat pasal 156 ayat 4 UUK.

\*\* Rumusnya: (sisa cuti : jumlah hari kerja per bulan) X Upah

\*\*\*Rumusnya: 15 % X (Uang Pesangon + UPMK)

## F. Latihan

1. Prinsip penyelesaian PHK adalah:
  - a. Wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat;
  - b. Apabila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyelesaikan perselisihan PHK melalui prosedur yang diatur Undang – Undang. Prinsip diatas harus menjadi pegangan bagi para pihak dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan.
    - A. Benar
    - B. Salah
    - C. Tidak Tahu
2. Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan adanya perbedaan agama, suku, ras, paham politik.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
3. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari kerja berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan.;
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
4. Kompensasi PHK bagi Pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu terdiri dari Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak;
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu



5. Kompensasi PHK bagi Pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah Ganti Rugi sebagaimana diatur dalam pasal 62 UU Ketenagakerjaan No.13/2003.
- A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

#### **G. Kunci Jawaban**

- 1. A
- 2. A
- 3. A
- 4. A

#### **H. Daftar Pustaka**

- 1. Asyhadie, Zaeni, 2015, Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- 2. Khakim, Abdul, 2014, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- 3. L, Rukiyah & Darda Syahrizal, 2013, Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya, Jakarta: Dunia Cerdas.
- 4. Lalu, Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- 5. Indonesia. Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan LN No.39 Tahun 2003, TLN No.4279 (2003).
- 6. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 93 Tahun 1964, TLN No. 2686.
- 7. Indonesia. Undang – Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.



Universitas  
**Esa Unggul**

**MODUL PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (P3PHK)  
(KPH611)**



**MODUL SESI 14  
KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

Universitas  
Universitas  
**Esa Unggul**  
**Esa Unggul**

**DISUSUN OLEH  
AGUS SUPRAYOGI SH.,MH**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2020**

## **TOPIK ATAU SUB TOPIK 1**

### **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

#### **A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan**

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang pengertian dan jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja
2. Memahami tentang prosedur penyelesaian PHK di Luar Pengadilan
3. Memahami tentang penyelesaian perselisihan melalui Mediasi/Konsiliasi

#### **B. Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja dan Pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh Pengusaha, atau habis kontrak. Mengenai PHK telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 150 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketentuan mengenai PHK dapat terjadi pada badan usaha yang berbadan hukum, badan usaha yang tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya beberapa prinsip mengenai PHK, yaitu:

1. Pengusaha, Pekerja, Serikat Pekerja, dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat



Pekerja atau dengan Pekerja apabila Pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja.

3. Dalam hal perundingan yang benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan Pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagi Pekerja yang di-PHK, berhak atau tidak berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak. Peraturan mengenai Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **C. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

#### **1. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum**

adalah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dan dalam peraturan perundang–undangan. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah;

- a. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
- b. Pekerja/Buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau peraturan perundang – undangan;
- c. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

#### **2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh**

Pemutusan kerja oleh Pekerja/Buruh dapat terjadi karena:

- a. Karena permintaan pengunduran diri;
- b. Karena permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Syarat – syarat untuk Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh dapat dilakukan dengan mengajukan

permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial apabila Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;
- Membujuk dan atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang – undangan;
- Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut – turut atau lebih;
- Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
- Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari Pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh atau karena sebab lainnya yang dibolehkan oleh peraturan sebagai berikut:

- a. PHK karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan ringan;
- b. PHK karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat;
- c. PHK karena Pekerja/Buruh setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan akibat proses perkara pidana, bukan atas pengaduan Pengusaha ataupun pihak lain.
- d. PHK karena Perusahaan rugi 2 tahun berturut-turut
- e. PHK karena perubahan status; penggabungan, peleburan atau terjadi perubahan kepemilikan

#### 4. **Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan**

Masing – masing pihak baik Pengusaha maupun Buruh berhak meminta pengadilan negeri agar hubungan kerjanya diputus. Masing – masing pihak setiap waktu berhak, mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan negeri dari tempat kediamannya yang sesungguhnya supaya perjanjian kerjanya dinyatakan putus. PHK terjadi karena dinyatakan Pailit oleh Pengadilan Niaga.

### **D. Prosedur Penyelesaian PHK di Luar Pengadilan**

#### **1. Perundingan Bipartit**

Perselisihan PHK wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat oleh kedua belah pihak. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per 31/Men/XII/2008, disebutkan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara Pekerja/Buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan. Lebih lanjut, disebutkan bahwa dalam setiap perselisihan hubungan industrial, para pihak wajib melakukan perundingan penyelesaian secara bipartit sebelum penyelesaiannya melalui perundingan tripartit.

Proses perundingan bipartit dilakukan dalam 3 tahap, yakni persiapan, perundingan, serta setelah proses perundingan.

**Persiapan.** Dalam proses ini, pihak yang merasa dirugikan, misalnya pekerja, atau kumpulan pekerja, atau serikat kerja melayangkan pernyataan



tertulis mengenai masalahnya dan mengundang komunikasi pada pengusaha.

**Perundingan.** Setelah proses persiapan, para pihak masuk pada proses perundingan bipartit. Dalam proses ini, para pihak bisa mulai mengidentifikasi apa yang sebenarnya menjadi permasalahan antara kedua belah pihak. Dalam setiap proses perundingan bipartit, haruslah dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Bila salah satu pihak tidak mau menandatangani risalah tersebut, alasan ketidakbersediaannya dalam menandatangani pun harus dijelaskan dalam risalah tersebut. Perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan.

**Setelah perundingan.** Bila dalam jangka waktu perundingan yang sudah disepakati, kedua belah pihak mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian bersama ini wajib didaftar dan dicatat oleh para pihak yang melakukan perjanjian ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah tempat para pihak mengadakan perjanjian bersama. Perjanjian bersama yang telah didaftarkan akan diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama. Akta bukti pendaftaran ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.

Perjanjian bersama memiliki kekuatan hukum, bersifat mengikat, serta wajib dilaksanakan oleh para pihak sehingga bila salah satu pihak tidak melaksanakannya, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan guna mendapatkan penetapan eksekusi. Akan tetapi, bila pemohon eksekusi tinggal di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah tempat pemohon eksekusi tinggal, baru setelah itu akan diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan eksekusi.

Bila dalam waktu 30 hari yang diberikan pada perundingan bipartit ternyata tidak dicapai kesepakatan antara para pihak, atau bahkan salah satu pihak menolak untuk berunding, perundingan bipartit dianggap gagal. Bila perundingan bipartit gagal dalam penyelesaian dalam menyelesaikan perselisihan ini, salah satu atau kedua pihak harus mencatat persediaannya ini kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti bahwa segala upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah ditempuh.

## **2. Perundingan Tripartit**

Perundingan tripartit merupakan perundingan yang dilakukan saat perundingan bipartit gagal menemui kesepakatan. Perundingan tripartit biasanya dianjurkan oleh instansi ketenagakerjaan (Disnaker) saat para pekerja tidak mencapai kata sepakat dalam perundingan bipartit. Perundingan tripartit merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral, bahkan bisa dibilang dalam perundingan ini pemerintah dilibatkan. Karena pihak ketiga yang dilibatkan dalam perundingan ini merupakan penengah yang sudah memiliki legitimasi dan izin dari pemerintah.

Ada tiga metode penyelesaian dalam tripartit ini, yakni Konsiliasi, arbitrase, dan Mediasi.

## **3. Penyelesaian melalui Mediasi/Konsiliasi**

Perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan melalui Mediasi/Konsiliasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU No. 2 Tahun 2004. Perselisihan hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih Mediator/Konsiliator yang netral. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk bertugas melakukan Mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih

untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan kepadanya. Sedangkan Konsiliator adalah pejabat non ASN yang memenuhi syarat-syarat dan diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja. Setelah menerima pelimpahan dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja Mediator/Konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang Mediasi. Dalam hal ini Mediator/Konsiliator berkewajiban:

- 1) memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
- 2) mengatur dan memimpin Mediasi;
- 3) membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- 4) membuat Anjuran tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
- 5) membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 6) membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Guna melaksanakan tugasnya Mediator/Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang Mediasi untuk dimintai dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang dimaksudkan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan menteri. Dalam hal pemanggilan saksi atau saksi ahli UU No. 2 Tahun 2004, Pasal 12 menentukan sebagai berikut:

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Mediator/Konsiliator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termaksud membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh Mediator/Konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaannya, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Mediator/Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1)

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi, maka harus dibuat Perjanjian Bersama (PB)



yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator/Konsiliator, yang kemudian harus didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial seperti perjanjian bersama yang terjadi pada perundingan bipartite.

Sebaliknya apabila tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian melalui Mediasi, maka:

- 1) Mediator/Konsiliator mengeluarkan Anjuran tertulis; anjuran tertulis Mediator/Konsiliator memuat:
  - f) keterangan Pekerja/Buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh;
  - g) keterangan pengusaha;
  - h) keterangan saksi/saksi ahli, apabila ada;
  - i) pertimbangan hukuman dan kesimpulan Mediator/Konsiliator;
  - j) isi Anjuran.
- 2) Anjuran tertulis tersebut harus disampaikan dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang Mediasi pertama;
- 3) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Mediator/Konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- 4) pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- 5) dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis maka dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, Mediator/Konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sama seperti pendaftaran perjanjian bersama perselisihan yang diselesaikan secara bipartite. Oleh karena itu, pendaftaran perjanjian bersama tersebut ditentukan sebagai berikut:

- a) Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama;
- b) Apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- c) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum pengadilan industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

## **E. Latihan**

1. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah;
  - (1) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
  - (2) Pekerja/Buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau peraturan perundang – undangan;
  - (3) Pekerja/Buruh meninggal dunia.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
2. PHK dapat terjadi karena Perusahaan dinyatakan Pailit oleh Pengadilan Niaga.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
3. Mediasi adalah proses penyelesaian PHK di luar Pengadilan yang dipimpin oleh Mediator (penengah).
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
4. Kewenangan Konsiliasi ada 2; menyelesaikan perselisihan Kepentingan dan perselisihan antar SP/SB dalam 1 perusahaan.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

## **F. Kunci Jawaban**

1. A
2. A
3. A



## SUB TOPIK 2 KOMPENSASI PHK

### A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Memahami tentang prinsip penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja
2. Memahami tentang alasan PHK yang dilarang dan alasan PHK yang diijinkan
3. Memahami tentang Kompensasi PHK; Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak

### B. Kompensasi PHK

KOMPENSASI YANG DITERIMA PEKERJA YANG DI PHK TERGANTUNG PADA JENIS PERJANJIAN KERJANYA:

- I. KOMPENSASI PKWT = GANTI RUGI
- II. KOMPENSASI PKWTT = PESANGON, UPMK & UPH

#### I. KOMPENSASI PHK- PKWT

RUMUS KOMPENSASI PKWT SBB\*:

$GANTI RUGI = (MASA PKWT - MASA KERJA) \times UPAH$

\* Dasar hukumnya pasal 62 UU No.13 / 2003.

#### II. KOMPENSASI PHK- PKWTT :

ADA 3 SEBAGAI BERIKUT;

#### 1. BESARAN PESANGON YANG DITERIMA PEKERJA TERGANTUNG PADA 3 HAL SBB:

- (1) ALASAN PHK
- (2) MASA KERJA \*
- (3) BESARAN UPAH TETAP BLN TERAKHIR \*\*

\* Lihat tabel pasal 156 ayat 2 UUK.

\*\* Lihat pasal 157 UUK. (Upah dimaksud adalah Upah Pokok + Tunjangan Tetap)

2. **BESARAN UPMK** (Uang Penghargaan Masa Kerja)  
TERGANTUNG PADA 3 HAL SBB:

- (1) ALASAN PHK
- (2) MASA KERJA \*
- (3) BESARAN UPAH TETAP BLN TERAKHIR \*\*.

\* Lihat tabel UPMK pada pasal 156 ayat 3 UUK.

\*\* Lihat pasal 157 UUK. (Upah dimaksud adalah Upah Pokok + Tunjangan Tetap).

3. **BESARAN UPH** (Uang Penggantian Hak)  
TERDIRI DARI 3 HAL SBB \*:

- (1) BIAYA PULANG KE TEMPAT ASAL (KHUSUS)
- (2) UANG PENGGANTI CUTI YANG BELUM DIAMBIL \*\*
- (3) UANG PERUMAHAN DAN PENGOBATAN \*\*\*.

\* Lihat pasal 156 ayat 4 UUK.

\*\* Rumusnya: (sisa cuti : jumlah hari kerja per bulan) X Upah

\*\*\*Rumusnya: 15 % X (Uang Pesangon + UPMK)

### C. Hak-Hak Pekerja

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, Pekerja berhak menerima uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, terdiri atas:

1. Upah pokok;
2. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayarpekerja/buruh dengan subsidi, maka

sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja, maka bersamaan dengan hal tersebut pekerja memiliki hak-hak yang harus mereka dapatkan berdasarkan hukum ketenagakerjaan, hak-hak tersebut yaitu:

### **1. Uang Pesangon**

Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK. Perhitungan uang pesangon diatur dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah.
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah.
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah.
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah.
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah.
- i. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah

### **2. Uang Penghargaan Masa Kerja**

Uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No.12 Tahun 1964 sebagai penghargaan Pengusaha kepada Pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.



Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah.
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah.
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah.
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah.
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh ) bulan upah.

### **3. Uang Pengganti Hak**

Uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

#### D. Upah Proses

Kompensasi ini timbul karena proses PHK oleh pengusaha. Sebelum ada putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mengenai penetapan PHK, sesuai Pasal 155 ayat (2), pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Selama pekerja masih bersedia melakukan pekerjaan, tetapi pengusaha tidak mau mempekerjakan dan tidak pula melakukan skorsing, maka pekerja berhak memperoleh upah proses. Besarnya upah proses biasanya tergantung hakim yang mengadili perkara dan dimasukkan dalam putusan akhir. Namun, ada beberapa kasus PHK yang tidak mewajibkan upah proses, antara lain pekerja dijatuhi vonis pengadilan karena melakukan tindak pidana, pekerja melakukan pelanggaran berat, dan pekerja sudah bekerja di perusahaan lain.

#### E. Uang Pisah

Kompensasi ini khusus untuk PHK yang disebabkan karyawan *resign* (mengundurkan diri) atas kemauan sendiri. Karyawan yang diberhentikan perusahaan karena mangkir dari kerja 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti yang sah, dan telah dipanggil 2 kali oleh pengusaha, juga termasuk PHK atas dasar karyawan mengundurkan diri. Ketentuan uang pisah diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB, sehingga perhitungannya tidak sama untuk setiap perusahaan. Namun, jika tidak diatur, tidak berarti menggugurkan kewajiban pengusaha untuk membayar uang pisah. Berdasarkan banyak kasus gugatan karyawan di PHI atas uang pisah, putusan hakim selalu memenangkan penggugat dan mewajibkan perusahaan membayar uang pisah, yang perhitungannya sama dengan UPMK.

## F. Latihan

1. Selama pekerja masih bersedia melakukan pekerjaan, tetapi pengusaha tidak mau mempekerjakan dan tidak pula melakukan skorsing, maka pekerja berhak memperoleh Upah proses;
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
2. Kompensasi PHK bagi Pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu terdiri dari Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak;
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu
3. Kompensasi PHK bagi Pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah Ganti Rugi sebagaimana diatur dalam pasal 62 UU Ketenagakerjaan No.13/2003.
  - A. Benar
  - B. Salah
  - C. Tidak Tahu

## G. Kunci Jawaban

1. A
2. A
3. A



## H. Daftar Pustaka

1. Asyhadie, Zaeni, 2015, Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
2. Khakim, Abdul, 2014, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: Citra Aditya Bakti.
3. L, Rukiyah & Darda Syahrizal, 2013, Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya, Jakarta: Dunia Cerdas.
4. Lalu, Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
5. Indonesia. Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan LN No.39 Tahun 2003, TLN No.4279 (2003).
6. Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 93 Tahun 1964, TLN No. 2686.
7. Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan