



Tuntutan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Yoga Aditya Prasetya, I Gusti Ngurah Adnyana

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja menyebabkan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam pemutusan hubungan kerja terkadang timbul sebuah perselisihan, yang disebabkan karena tidak adanya kesamaan paham antara pekerja/buruh dengan pengusaha terkait pengakhiran hubungan kerja atau dikarenakan pengusaha hanya memutus hubungan kerjanya saja tapi tidak memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Penyelesaian terkait permasalahan PHK yang dikarenakan pengusaha hanya memutus hubungan kerjanya saja tetapi tidak diberikan hak-hak pekerja yang seharusnya dia/ atau pekerja dapat, maka dapat dilakukan upaya penyelesaian secara Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hasil dari penelitian ini dapat ditarik suatu simpulan, yakni, cara memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak Ketika terjadi PHK secara sepihak dapat dilakukan dengan 2 cara yakni melalui jalur litigasi dan non litigasi.

Abstract

Termination of employment relations causes termination of employment relations due to a matter which results in the end of the rights and obligations between the worker/ laborer and the entrepreneur. In terminating the employment relationship, sometimes a dispute arises, which is caused by the lack of understanding between the worker/ laborer and the entrepreneur regarding terminating the employment relationship or because the entrepreneur only terminates the employment relationship but does not provide the rights that should be received by the worker such as severance pay, long service awards and compensation rights. Settlement related to layoffs because the employer only terminates the employment relationship but is not given the rights of workers that he/ or the worker should get, then efforts can be made to resolve them in a bipartite manner, Mediation, Conciliation, Arbitration, and the Industrial Relations Court in accordance with the provisions in Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes. The results of this study can be drawn a conclusion, namely, how to obtain severance pay, long service pay, and compensation money. When a unilateral layoff occurs, it can be done in 2 ways, namely through litigation and non-litigation.

Kata kunci:

Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan Hubungan Industrial, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak

Article Histori:

Received: 2022-9-8

Received in revised form: 2022-10-8

Accepted: 2022-11-23

Keywords:

Termination, Industrial Relations Dispute Settlement, Demands on Severance Pay, Service Award Money, Compensation Money

1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya yang meliputi; sandang, pangan, dan papan. Bekerja merupakan Hak Asasi setiap orang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) yang berbunyi: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Selanjutnya Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 yang menyatakan: "setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja". Oleh sebab itu Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 menyatakan dengan tegas bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan (Purnomo, S. H. (2019).

Dalam memperoleh pekerjaan setiap orang bisa melakukannya dengan usahanya sendiri maupun bekerja dengan cara mengikatkan diri kepada orang lain, seperti instansi atau perusahaan. Pekerjaan yang diperoleh dengan usaha sendiri adalah pekerjaan yang didapat atas modal dan tanggung jawab sendiri tanpa harus mengikatkan diri kepada orang lain. Sedangkan pekerjaan dengan cara bekerja dengan orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberinya perintah dan mengutusnyanya. Karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang telah memberikan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Seseorang dikatakan sebagai pekerja/buruh apabila bekerja dengan mengikatkan dirinya pada perusahaan atau swasta, dan dikatakan pegawai apabila seseorang bekerja dengan mengikatkan dirinya kepada pemerintah (Herman, H.,

Aliansa, W., Simamora, A. G., & Chahyani, N. M. (2020). Banyaknya orang yang bekerja dengan mengikatkan diri dengan pihak lain, maka hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan tersebut yang didasarkan adanya suatu hubungan kerja Pasal 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Syafriada, Safrizal, & Suryani, R. (2020).

Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Namun, pada hakekatnya pekerja adalah pihak yang lemah di banding pihak pengusaha. Oleh sebab itu, pekerja rentan akan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja/perusahaan. Dengan alasan yang tidak sesuai dan alasan yang tidak tercantum dalam pasal 154A ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (PRAMESWARI, K., & HANDAYANI, E. P. (2020). Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, bukan berarti putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Namun melahirkan suatu kewajiban bagi pihak pengusaha untuk memberikan hak-hak kepada bekas pekerjanya seperti pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dan kewajiban-kewajiban lain yang diatur oleh Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya berada di pasal 156 ayat (2) (Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021).

Namun sering kali, bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pihak pengusaha terhadap pekerjanya, hanya memutus hubungan kerjanya saja tanpa memberikan hak-hak yang seharusnya diberikannya terhadap bekas pekerjanya tersebut

(Riyanto, S., & Ropidin. (2020). Hal ini sangat merugikan pihak pekerja dan bertentangan dengan pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima" (Wijaya, A. T., & Subekti, R. (2021).

Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Dapat mengajukan keberatannya dengan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di tempat pekerja bekerja. Meninjau Putusan Mahkamah Agung Nomor : 219/Pdt-Sus-PHI/2017/PNM dan adapun pihak yang berperkara di dalam putusan ini yaitu pihak penggugat Ahmad Fauzy selaku karyawan tergugat di PT Suzuki Finance Indonesia (SFI) melawan tergugat yaitu PT Suzuki Finance Indonesia (SFI) di dalam kasus ini pihak penggugat merasa dirinya di PHK secara sepihak oleh pihak tergugat dikarenakan sejak bulan Agustus 2016 sampai dengan bulan Desember Tahun 2016 penggugat di nonjobkan secara lisan oleh tergugat dengan alasan pihak penggugat dianggap melanggar SOP Perusahaan.

Kemudian pada bulan Desember Tahun 2016 penggugat mendapat surat skorsing karena alasan yang sama dengan sebelumnya yaitu melanggar SOP Perusahaan, hingga pada akhirnya pada Tanggal 10 Februari 2017 penggugat di PHK oleh tergugat karena alasan yang sama dengan sebelumnya yaitu dianggap melanggar SOP Perusahaan berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No : 001/SFI-IR/PHK/II/2017 tertanggal 10 Februari 2017. Sebelum adanya Pemutusan Hubungan Kerja kedua belah pihak baik dari pihak Penggugat maupun Tergugat berulang kali melakukan komunikasi untuk menyelesaikan permasalahan. Namun Penggugat dan Tergugat tetap tidak ada titik temu ataupun

solusi sehingga Penggugat pun membuat Pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Setelah menerima aduan dari Sdr Ahmad Fauzi (Penggugat) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara mengeluarkan surat anjuran agar PT. Suzuki Finance Indonesia (SFI) memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. Meskipun telah beberapa kali melaksanakan perundingan bipartit dan mediasi serta telah mendapat surat anjuran dari pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara. Kasus ini masih tidak menemukan titik terang maka dari itu Pihak Penggugat membawa kasus ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Medan dengan harapan agar kasus ini dapat segera diselesaikan.

Adapun yang diminta saudara Ahmad Fauzy pada surat gugatan nya kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial adalah Untuk Menyatakan PT Suzuki Finance Indonesia telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap dirinya dan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut batal demi hukum serta Menghukum PT Suzuki Finance Indonesia untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, serta upah proses. Setelah memeriksa keterangan dan bukti dari kedua belah pihak. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial memutus bahwa PT Suzuki Finance Indonesia terbukti bersalah karena telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak kepada karyawannya yaitu saudara Ahmad Fauzy dan oleh karena itu PT Suzuki Finance Indonesia di hukum untuk membayar hak-hak dari saudara Ahmad Fauzy yaitu berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, serta upah proses.

Dalam penelitian ini, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah atau permasalahan, sebagai berikut; bagaimana cara memperoleh uang

pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak ketika terjadi PHK secara sepihak dan bagaimana kesesuaian pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara Nomor : 219/Pdt-Sus-PHI/2017/PN Mdn dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Metode

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum yuridis normatif. Karena penelitian ini mengacu kepada norma-norma hukum, yang terdapat pada peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan pengadilan. Serta norma-norma hukum yang ada pada masyarakat. Pendekatan penelitian yuridis artinya pendekatan yang mengacu pada hukum dan Peraturan Perundang - undangan yang berlaku. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan- aturan hukum yang bersifat formil seperti halnya peraturan perundang-undangan. Maka oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis putusan Mahkamah Agung nomor: 219/PDT-SUS-PHI/2017/PN MDN tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Cara Memperoleh Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Uang Penggantian Hak Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian diantaranya, menurut Pasal 1601 KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut; Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Sedangkan berdasarkan Pasal 1 butir 14

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Hidayani, S., & Munthe, R. (2018).

Perjanjian kerja haruslah berdasarkan atas pernyataan kemauan yang sepakat, dari pihak buruh kemauan yang dinyatakan dan menyatakan untuk bekerja pada pihak majikan dengan menerima upah dan dari pihak majikan kemauan yang dinyatakan dan menyatakan akan mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah, menurut pendapat R.Goenawan Oetomo, perjanjian kerja, diantaranya; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Menurut Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau yang biasa dikenal sebagai pegawai kontrak adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Agar kedua belah pihak merasa aman, penyusunan PKWT dilakukan secara tertulis, ditandatangani kedua belah pihak serta, tak lupa didaftarkan ke Dinas ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Menurut Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau yang biasa dikenal dengan pegawai tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dapat dilihat bahwa pekerjaan waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah suatu pekerjaan yang bersifat tetap, terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman (Aisha, B. D. (2019).

Di dalam pasal 60 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di dalam masa percobaan tersebut pihak pemberi kerja wajib membayarkan upah dari pekerja/buruh yang dimana nominalnya tidak boleh di bawah upah minimum yang berlaku. Selanjutnya dalam dunia kerja, terdapat pemutusan hubungan kerja diantaranya, menurut Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja yang diakibatkan oleh berakhirnya waktu kerja yang telah ditentukan merupakan hal yang lumrah terjadi dan tidak menimbulkan permasalahan antar kedua belah pihak (pihak penerima kerja maupun pihak pemberi kerja). Di sisi lain pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh sengketa atau perselisihan dapat menimbulkan dampak yang merugikan bagi kedua belah pihak. Dalam pemutusan hubungan kerja, tidak bisa semerta-merta begitu saja, melainkan dapat diberikan upah untuk pekerja, sehingga cara memperoleh upah, yang dimana ditinjau dari suatu posisi kasus sejak Bulan Oktober Tahun 2008 Penggugat bekerja di Perusahaan milik Tergugat yakni PT. Suzuki Finance Indonesia (SFI) sebagai *Recovery Coordinator* di kantor cabang Tebing Tinggi, dengan upah dan waktu kerja yang telah ditetapkan berdasarkan kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. 5750/SFI-HRD/KKWT/X/2008.

Genap dua 2 (Dua) tahun bekerja di PT Suzuki Finance Indonesia kantor cabang Tebing Tinggi. Penggugat dipindah tugaskan ke PT. Suzuki Finance Indonesia kantor cabang Rantau Prapat dan diangkat menjadi pegawai tetap dengan jabatan yang sama yaitu sebagai *Recovery*

Coordinator sesuai dengan petikan Surat Keputusan (SK) No: 8166/SFI-HRD/VII/2010 Tertanggal 01 Juli 2010. Setahun setelah diangkat menjadi pegawai tetap Penggugat langsung dipindah tugaskan ke PT. Suzuki Finance Indonesia Kantor Cabang Binjai dan Pada Tahun 2013 Penggugat kembali dipindah tugaskan ke PT. Suzuki Finance Indonesia (SFI) Kantor Cabang Medan dengan jabatan *Recovery Head Gol. IV A* dengan Upah sebesar Rp. 4.300.000,- Pada bulan Agustus Tahun 2016 s.d bulan Desember Tahun 2016.

Penggugat di nonjobkan secara lisan dengan tuduhan melanggar SOP Perusahaan. Kemudian pada bulan Desember Tahun 2016 secara tiba-tiba Penggugat diberikan Surat Skorsing dengan alasan yang sama yakni melanggar SOP Perusahaan, padahal pada saat itu Penggugat masih dinonjobkan Pada saat proses penandatanganan Surat Skorsing Penggugat dijanjikan oleh Tergugat bahwasannya Penggugat masih akan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun setelah menandatangani Surat Skorsing, faktanya pada tanggal 23 Desember 2016 Penggugat hanya memperoleh transfer upah sebesar Rp. 3.020.233,- Padahal seharusnya upah yang di berikan kepada Penggugat berjumlah Rp. 4.300.000,- sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan yang telah diperjanjikan oleh Tergugat. Artinya terdapat kekurangan upah sebesar Rp. 1.279.767 yang belum diberikan kepada Penggugat.

Pada Tanggal 25 Januari 2017 Penggugat kembali memperoleh upah yang nominalnya hanya sebesar Rp. 2.981.000,- Yang dimana nominal tersebut tidak sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan sebelumnya yakni sebesar Rp. 4.300.000,- Yang artinya masih ada kekurangan upah sebesar Rp. 1.318.900 yang belum diberikan kepada Penggugat. Pada Tanggal 10 Februari 2017 Penggugat di PHK oleh Tergugat karena alasan yang sama dengan sebelum-sebelumnya yakni dianggap melanggar SOP Perusahaan berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No : 001/SFI-IR/PHK/II/2017 Tertanggal 10 Februari 2017

Sebelum adanya Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat dan Tergugat berulang kali melakukan komunikasi untuk menyelesaikan permasalahan, namun Penggugat dan Tergugat tetap tidak ada titik temu ataupun solusi.

Sehingga Penggugat membuat aduan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara. Pada tanggal 11 Juli 2017 Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor ; 1140-6/DTK-TR/2017 yang pada intinya memberikan anjuran agar PT. Suzuki Finance Indonesia memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut; Uang Pesangon : $9 \times \text{Rp. } 4.300.000,- = \text{Rp. } 38.700.000,-$ Uang Penghargaan Masa Kerja $3 \times \text{Rp } 4.300.000,- = \text{Rp. } 12.900.000,-$ Jumlah = $\text{Rp. } 51.600.000,-$ Uang Penggantian Hak $15\% = \text{Rp. } 7.740.000,-$ Jumlah Total = $\text{Rp. } 59.340.000,-$ Terbilang : Lima puluh sembilan juta tiga ratus empat puluh ribu rupiah.

Meskipun Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara telah memberikan surat Anjuran kepada Tergugat namun Tergugat tidak ada itikad baik untuk melaksanakan kewajibannya untuk membayar hak-hak Penggugat sebagaimana yang telah dianjurkan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara melalui Surat Anjuran Nomor : 1140-6/DTKTR/2017. Melihat segala upaya telah dilakukan oleh Penggugat mulai dari mencoba melakukan perundingan di tingkat bipartit hingga melakukan perundingan di tingkat Tripartit yakni Mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara, namun masih tidak ada titik temu. Akhirnya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan agar permasalahannya dapat diselesaikan dan mendapatkan ketetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

3.2 Cara Memperoleh Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak melalui perundingan di luar pengadilan hubungan industrial (Non Litigasi)

Pada dasarnya Indonesia menganut Konvensi ILO terkait Upah, Upah atau *Protection Of Wage*, dengan sedikit penyesuaian dalam regulasi, definisi upah pada Peraturan Perundang-Undangan, merupakan imbalan atas jasa yang diterima oleh pekerja, sehingga Upah ini berkaitan dengan hak-hak pekerja, bahkan sering terjadi dalam permasalahan hukum, sampai dengan di luar pengadilan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan merupakan hal wajib yang harus di tempuh kedua belah pihak, sebelum diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan.

Hal ini berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan bahwa "Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat". Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Fathammubina, R. (2018).

Perundingan bipartit merupakan penyelesaian perselisihan yang paling baik karena para pihak dapat berdialog secara langsung tanpa ada campur tangan dari pihak ketiga. Selain itu, penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dapat menghemat biaya dan waktu. Perundingan secara bipartit diselesaikan paling lama 30 (Tiga Puluh Hari) kerja terhitung sejak tanggal di mulainya perundingan. Apabila dalam perundingan bipartit berhasil mencapai

kesepakatan maka dibuatlah Perjanjian Bersama (PB) yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak ke Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama, kemudian para pihak akan diberikan akta pendaftaran oleh pengadilan negeri tersebut.

Namun dalam hal perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah tempat perjanjian bersama didaftarkan guna mendapat penetapan eksekusi. Namun jika salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Sehingga salah satu pihak atau kedua belah pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila para pihak tidak melampirkan bukti berupa risalah perundingan bipartit, maka instansi tersebut harus mengembalikan berkas tersebut untuk dilengkapi dengan tenggang waktu paling lambat 7 (Tujuh) hari.

Berdasarkan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai risalah perundingan yang bunyinya sebagai berikut : “Risalah perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat : a. Nama lengkap dan alamat para pihak ; b. Tanggal dan tempat perundingan ; c. Pokok masalah atau alasan perselisihan ; d. Pendapat para pihak ; e. Kesimpulan atau hasil perundingan ; dan f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak, maka instansi yang bertanggung

jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui mediasi atau arbitrase. Dalam jangka waktu tujuh hari setelah diberikan kesempatan untuk memilih, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan tersebut ke mediator. Setelah tanggung jawab di serahkan ke pihak Mediator, maka pihak Mediator berkewajiban untuk melaksanakan sidang mediasi dalam waktu selambat lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan perkara perselisihan.

Dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak kasus tersebut dilimpahkan, mediator harus sudah menyelesaikan tugas mediasi tersebut. Penyelesaian perselisihan mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di kantor instansi terkait dengan mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya, memeriksa bukti-bukti atau surat-surat seperti surat perjanjian kerja, buku tentang upah, surat perintah lembur dan SK pemutusan hubungan kerja serta mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangan, sehingga terdapat suatu perjanjian bersama yang telah di daftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang meraa dirinya dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

3.3. Cara Memperoleh Uang Pesangon,Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak. Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (Litigasi)

Jika upaya penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dan penyelesaian perselisihan melalui perundingan mediasi sudah dilaksanakan, namun masih belum menemui

kesepakatan antar kedua belah pihak. Maka pihak yang merasa dirinya dirugikan, bisa mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja, sesuai dengan ketentuan Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun berkas-berkas yang perlu dipersiapkan untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut: surat gugatan yang dibubuhi materai Rp 6.000,- dan dilampiri Risalah mediasi/konsiliasi dan anjuran tertulis (penggugat), surat kuasa khusus (kedua belah pihak), jawaban gugatan (tergugat), replik (penggugat), duplik (penggugat), daftar bukti tertulis dan berkas bukti yang sudah diberi materai Rp 6.000,- serta berstempel pos (kedua belah pihak), daftar kesaksian yang dilampiri KTP calon saksi dan menghadirkan saksi (kedua belah pihak), kesimpulan (kedua belah pihak), putusan (Majelis Hakim PHI) dan pengiriman salinan resmi putusan PHI (Panitera PHI).

Hakim yang menerima perkara wajib memeriksa berkas-berkas yang diajukan, apakah sudah lengkap atau masih ada kekurangan, jika masih terdapat kekurangan hakim meminta kepada penggugat untuk menyempurnakan berkas-berkasnya. Ketua Pengadilan Negeri harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang akan memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial tersebut selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah menerima gugatan. Setelah Majelis Hakim ditetapkan, Ketua Majelis Hakim harus sudah menentukan tanggal persidangan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak penetapan Majelis Hakim tersebut.

Adapun tahapan-tahapan yang perlu dilalui saat membawa penyelesaian keputusan hubungan kerja ke ranah Peradilan Hubungan Industrial adalah:

I. Tahapan Persiapan,

Tahapan persiapan yang dimaksud disini adalah tahapan persiapan saat akan mengajukan

gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang artinya telah perkara yang akan diajukan telah melalui proses bipartite dan mediasi, sehingga tahapan persiapan, yakni;

- a. Mempersiapkan data-data, Mempersiapkan data-data dan berkas baik yang telah dihadirkan selama proses bipartit dan mediasi serta data maupun, berkas-berkas yang memang belum muncul selama proses bipartit misalnya seperti perjanjian kerja, bukti / slip gaji, kartu bpjs, KTA serikat buruh jika merupakan anggota serikat buruh dan pengajuan gugatan diwakili oleh serikat buruh, kartu dan saldo pembayaran Jaminan sosial ketenagakerjaan (BP Jamsostek) print out rekening koran, sertifikat penghargaan selama bekerja diperusahaan, , risalah bipartite, risalah mediasi, anjuran, dan segala jenis data dan berkas yang dimiliki selama bekerja diperusahaan
- b. Mempersiapkan saksi-saksi, meskipun bukan merupakan alat pembuktian utama dalam kasus perdata khusus yaitu perselisihan hubungan industrial, namun kehadiran saksi juga sangat diperlukan dalam pemeriksaan perkara di pengadilan, terkhusus apabila yang mengajukan gugatan adalah pihak pekerja dimana seringkali pekerja tidak memiliki data data yang lengkap untuk dijadikan bukti dalam persidangan. Hal tersebut memang sering terjadi karena dalam realitanya posisi tawar pekerja masih sering sangat lemah sehingga tidak memiliki kemampuan untuk meminta data-data yang memang juga seringkali disimpan secara sepihak oleh pengusaha. Jadi kehadiran saksi memang sangat diperlukan setidaknya-tidaknya untuk menjelaskan dan membuktikan riwayat kerja pekerja selama bekerja di perusahaan, maka untuk itu harus dipersiapkan sejak awal akan mengajukan gugatan
- c. Membuat drafting, Gugatan Ketika mengajukan pemeriksaan suatu perkara ke

pengadilan maka gugatan adalah senjata awal yang harus benar-benar dipersiapkan secara matang oleh penggugat. Gugatan dapat saja bervariasi sesuai dengan gaya dan ciri khas masing-masing Penggugat, baik prinsipal langsung, kuasa hukum melalui Advokat ataupun serikat buruh, namun benar-benar harus dibuat secara matang dan teliti untuk mencegah eksepsi ataupun bantahan yang dapat merugikan Penggugat. Gugatan setidaknya tidaknya harus memuat secara lengkap dan jelas tujuan pengajuan gugatan, tanggal gugatan data dan alamat para pihak baik Penggugat dan Penggugat, menjelaskan secara detail posita atau peristiwa hukum yang menjadi dasar gugatan, dan Petitem ataupun tuntutan yang diajukan yang bersesuaian dengan posita, dan tanda tangan pihak yang mengajukan gugatan.

II. Tahapan Pengajuan Gugatan

Dalam mengajukan gugatan ada beberapa syarat yang harus disiapkan dan hal tersebut juga tergantung oleh pihak yang akan mewakili gugatan, baik itu secara langsung ataupun melalui kuasa hukum baik melalui advokat ataupun pengurus serikat buruh, syarat-syarat tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Melalui Kuasa Hukum Advokat/Pengacara,
- b. Melalui Pengurus Serikat Pekerja / Serikat Buruh
- c. Prinsipal secara langsung tanpa Kuasa Hukum.

4. Simpulan

Dari penjelasan pada uraian di atas di penelitian ini, maka dapat ditarik suatu simpulan, yakni; cara memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak Ketika terjadi PHK secara sepihak dapat dilakukan dengan 2 cara yakni melalui perundingan (Non Litigasi) dan jika perundingan tidak mencapai suatu kesepakatan maka pihak

yang dirugikan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial (Litigasi). Pertimbangan Hakim dalam memutus perkara Nomor : 219/Pdt-SusPHI/2017/PN Mdn Sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku karena hakim telah memberikan putusan sesuai dengan apa yang telah dimohon dan tidak memberikan putusan diluar apa yang telah dimohon.

Daftar Pustaka

- Wijaya, A. T., & Subekti, R. (2021). Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 09(02), p 474-485.
- Riyanto, S., & Ropidin. (2020). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait COVID-19 di Indonesia. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(5), 1-8.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120. Retrieved from <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jphi/article/view/10239>
- PRAMESWARI, K., & HANDAYANI, E. P. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1), 99-112. Retrieved from <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Mizan/article/view/923>
- Syafrida, Safrizal, & Suryani, R. (2020). Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan. *Pamulang Law Review*, 3(1), 19-30. Retrieved from <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/palrev/article/view/6532>
- Herman, H., Aliansa, W., Simamora, A. G., & Chahyani, N. M. (2020). Tinjauan Yuridis

- Mengenai Dampak COVID-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja. *Halu Oleo Law Review*, 4(2), 157. <https://doi.org/10.33561/holrev.v4i2.14282>
- Purnomo, S. H. (2019). PEKERJA TETAP MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30996/jhbhc.v2i2.2493>
- Hidayani, S., & Munthe, R. (2018). Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Jurnal Magister Hukum UMA*, 11(2), 2541-5913.
- Retrieved from <http://dx.doi.org/10.31289/mercatoria.v11i2.2017MERCATORIAAvailableonlinehttp://ojs.uma.ac.id/index.php/mercatoria>
- Aisha, B. D. (2019). Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama. *Jurist-Diction*, 2(1), 63. <https://doi.org/10.20473/jd.v2i1.12098>
- Fathammubina, R. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE*, 3.1(Mm), 108-130.