

Pendampingan Bipatrit Dalam Kasus Ketenagakerjaan

Jurnal Pengabdian Hukum Indonesia
(*Indonesian Journal of Legal Community Engagement*) JPHI, 05 (1) (2022) 59-76.



Rachmatika Lestari, et.al.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ISSN Print 2654-8305
ISSN Online 2654-8313

<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/JPHI/index>

**Rachmatika Lestari, Rosa Maulida Wirna, Farhan
Deka Fahreza, Cut Ali Sahbana**

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Teuku Umar

Received: January 22, 2022; Accepted: March 8, 2022; Published: May 31, 2022

Abstrak

Pengabdian pada masyarakat ini bertujuan memberikan konsultasi dan pendampingan hukum kepada pekerja kasus ketenagakerjaan. Melalui pemberian konsultasi dan pendampingan hukum, masyarakat menjadi lebih meningkat pemahaman hukumnya dan sadar akan hak-hak mereka yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan. Adanya PHK dari perusahaan terhadap pekerja dapat memicu timbulnya perbedaan pendapat antara para pihak mengenai alasan terjadinya PHK, terutama bagi pihak pekerja yang merasa dirugikan dan menuntut agar dipenuhi hak-haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Oleh sebab itu, berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan, perusahaan harus mengupayakan terlebih dahulu penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah untuk tidak langsung melakukan tindakan PHK. Apabila harus melakukan tindakan PHK, perusahaan harus memperhatikan ketentuan dan prosedur tentang PHK sesuai dengan aturan perundang-undangan agar proses dan langkah yang dilakukan tidak menjadi batal demi hukum. Jika PHK telah terjadi, maka penyelesaian perselisihan dapat ditempuh melalui beberapa cara yaitu penyelesaian melalui perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi, dan penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Pendampingan, Bipatrit, Kasus Ketenagakerjaan.

Korespondensi Penulis

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan
Ilmu Politik, Universitas Teuku Umar
Jl. Alue Peunyareng, Meureubu, Kabupaten Aceh
Barat

Surel

rachmatikalestari@utu.ac.id

Abstract

This community service aims to provide legal consultation and assistance to employment case workers so that the community becomes more understanding of the law and aware of their rights protected by the laws and regulations. The existence of layoffs can trigger differences of opinion between the parties, especially workers who feel aggrieved and demand that their rights are fulfilled in accordance with applicable regulations. Therefore, the company must first seek the resolution of industrial relations disputes through deliberation not to directly carry out layoff actions. If layoffs are carried out, the company must pay attention to the provisions and procedures based on the laws and regulations so that the processes and steps taken do not become null and void. If layoffs have occurred, then dispute resolution can be reached through several ways, namely settlement through bipartite negotiations, mediation or conciliation, and settlement in the Industrial Relations Court.

Keywords: Mentoring, Bipartite, Employment Case.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan ini manusia selalu dihadapkan dengan kebutuhan yang beraneka ragam, oleh sebab itu untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun dengan bekerja pada orang lain. Sejarah hubungan perburuhan di Indonesia dimulai dari masa penjajahan dulu seperti perbudakan, rodi, dan poenale sanksi. Perbudakan merupakan suatu peristiwa seseorang melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain, dan seseorang yang melakukan pekerjaan ini disebut sebagai budak.

Dalam pengertian tersebut, para budak tidaklah mempunyai hak apa-apa termasuk hak atas kehidupannya, sehingga para budak hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintah oleh tuannya. Terjadinya perbudakan pada jaman dahulu disebabkan karena para raja atau pengusaha pada jaman tersebut mempunyai ekonomi kuat, sehingga membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sedangkan penduduk miskin yang tidak memiliki kemampuan ekonomi cukup membutuhkan pekerjaan tersebut. Ketidacukupan ekonomi oleh penduduk miskin banyak disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia pada masa itu. Oleh karena itu, hubungan perburuhan dimulai dari peristiwa pahit pada masa lampau yakni penindasan dan perlakuan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkekuatan secara sosial ekonomi atau penguasa di luar batas kemanusiaan (Lalu Husni, 2009).

Bertolak belakang dari kondisi di atas, untuk menghindari perilaku sewenang-wenang yang dilakukan terhadap buruh/pekerja maka diperlukan

peraturan yang mengatur di bidang ketenagakerjaan. Perhatian terhadap nasib pekerja mulai dilakukan oleh Pemerintah dengan mengintervensi di bidang ketenagakerjaan. Intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan dimulai dari terdapatnya aturan mengenai bidang ketenagakerjaan dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan adanya jaminan bagi Warga Negara dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selain itu, juga dapat dilihat pada pembukaan UUD 1945 alinea ke empat mengenai tujuan negara Republik Indonesia yaitu terdapat empat tujuan bernegara, antara lain (Lalu Husni, 2009):

- a. *protection function*, yaitu negara bertugas melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia,
- b. *welfare function*, yaitu negara wajib mewujudkan kesejahteraan umum,
- c. *educational function*, yaitu negara memiliki kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa, dan
- d. *peacefulness function*, yaitu negara menciptakan perdamaian dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat baik ke dalam maupun ke luar.

Berdasarkan pengaturan tersebut di atas, dapat diketahui bahwa tujuan intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil. Hal ini karena adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perburuhan dapat memberikan hak-hak bagi pekerja sebagai manusia yang utuh, serta dilindungi haknya baik yang menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah, dan lain sebagainya.

Akan tetapi hingga saat ini, permasalahan ketenagakerjaan dari tahun ke tahun selalu menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan ketenagakerjaan yang menimbulkan konflik-konflik terhadap pekerja seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar semakin hari terjadi semakin kompleks. Kasus-kasus tersebut penting untuk mendapatkan perspektif perlindungan terkait hak-hak asasi tenaga kerja dalam bentuk undang-undang yang tegas, sehingga undang-undang tersebut dapat memberikan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja (Aldiyansah, 2008).

Sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa pada dasarnya setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan, yang pada akhirnya setiap orang tersebut mampu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya maupun keluarganya, baik itu meliputi makanan

dan minuman, sandang, perumahan, kesehatan, pendidikan, rekreasi, serta jaminan hari tua. Maka dapat diketahui bahwa tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan itu semua. Pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dapat diperoleh oleh setiap orang melalui usaha sendiri maupun dengan bekerja pada pihak lain, seperti instansi ataupun perusahaan.

Saat ini, bidang ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut “UU Ketenagakerjaan”), yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu. Pembangunan di bidang ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ini dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) (Hardijan Rusli, 2004).

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja merupakan salah satu bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha (Lalu Husni, 2010). Mengingat banyaknya masyarakat yang bekerja dengan cara mengikatkan diri pada pihak lain khususnya pada perusahaan/swasta, maka hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan tersebut yang didasarkan pada adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidaklah selamanya tetap berlangsung, hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tersebut akan tetap berlangsung selama pekerja masih mengikatkan dirinya untuk bekerja, dan hubungan kerja dapat berakhir apabila pekerja tidak mengikatkan dirinya lagi untuk bekerja.

Dalam hubungan kerja, salah satu hal krusial yang sering terjadi adalah terkait berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dengan jalan yang tidak baik. Hal ini terjadi dikarenakan beberapa faktor penyebab, baik itu dari pekerjaannya maupun dari pengusaha itu sendiri. Faktor-faktor penyebab tersebut

diantaranya seperti kebijakan yang dikeluarkan oleh pengusaha dirasa merugikan para pihak pekerja ataupun pengusaha yang merasa dirugikan dengan sikap dan hasil pekerjaan dari si pekerja. Berdasarkan faktor-faktor penyebab tersebut, maka perselisihan seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pekerja dan pengusaha sangat memungkinkan terjadi. Di dalam ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan perselisihan yang sering ditemui dalam bidang ketenagakerjaan, dan lebih sering dilakukan oleh pihak pengusaha.

Dalam hal PHK, antara pengusaha dengan pekerja atau karyawan harus terlebih dahulu melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, seperti PHK dapat dilakukan oleh perusahaan setelah karyawan atau buruh melakukan kesalahan fatal yang dapat merugikan perusahaan atau atas kesepakatan bersama. Tetapi kenyataannya, yang sering terjadi adalah perusahaan melakukan secara sepihak pemutusan hubungan kerja dengan buruhnya tanpa ada alasan.

Dengan dilakukannya PHK, maka dapat menimbulkan perbedaan pendapat antara para pihak mengenai alasan terjadinya PHK, sehingga hal ini dapat memicu terjadinya permasalahan ke aspek lainnya di antara para pihak, terutama bagi pihak pekerja yang merasa dirugikan dan ingin mendapatkan hak-hak yang semestinya didapatkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PHK merupakan salah satu hal pokok yang harus diatur kebijakannya terkait dengan perlindungan tenaga kerja, oleh karena itu campur tangan pemerintah dalam persoalan ketenagakerjaan ini sangatlah penting. Pemerintah mempunyai peranan penting dalam menegakkan keadilan terkait hukum ketenagakerjaan, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemerintah mempunyai fungsi yang sangat penting dalam hal mengatur hubungan industrial di bidang ketenagakerjaan seperti menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan, serta melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam pengabdian kepada masyarakat ini, penulis melakukan pengabdian kepada masyarakat melalui pemberian bantuan hukum yaitu pendampingan hukum

kepada pekerja korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Perusahaan secara sepihak. Bantuan hukum yang diberikan berupa pendampingan hukum yang penulis lakukan sebagai bentuk bagian dari pelaksanaan kegiatan Laboratorium Klinis Hukum Universitas Teuku Umar. Pelaksanaan kegiatan laboratorium klinis hukum yaitu pemberian bantuan pendampingan hukum yang dilakukan ini merupakan salah satu bentuk pengabdian sebagai sivitas akademik, khususnya dari Prodi Ilmu Hukum untuk membantu masyarakat dalam memberikan konsultasi hukum terhadap permasalahan hukum yang terjadi pada mereka. Berkaitan dengan kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan adalah terkait pemberian konsultasi dan pendampingan hukum mengenai Kasus Ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha, dimana dalam kasus ini pekerja di PHK secara sepihak oleh Perusahaan yaitu PT. Prima Multi Usaha Indonesia yang berkedudukan di Aceh Barat tanpa alasan yang jelas setelah menjalani masa kerja selama 6 (enam) bulan, sedangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ditandatangani oleh pekerja dan perusahaan disebutkan bahwa lamanya masa kerja dalam kontrak si pekerja adalah selama 1 (satu) tahun, sehingga terdapat 6 (bulan) lagi sisa masa kerja yang harusnya si pekerja tetap mendapatkan hak dan melaksanakan kewajibannya sebagai seorang pekerja pada perusahaan tersebut.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pada prinsipnya semua pihak terlebih dahulu mengupayakan untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, akan tetapi dalam praktiknya pemutusan hubungan kerja ini sering terjadi dan tidak dapat dihindari bahkan juga merupakan salah satu penyebab terjadinya perselisihan di antara para pihak di kemudian hari. Sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (untuk selanjutnya disebut UU PPHI), penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara penyelesaian, yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial dan di luar pengadilan hubungan industrial yang meliputi penyelesaian secara bipartit, konsiliasi, arbitrase maupun mediasi. Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait dengan PHK, sebelum diselesaikannya

perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu penyelesaian melalui jalur di luar pengadilan hubungan industrial yaitu melalui bipartit, konsiliasi, arbitrase maupun mediasi.

Terkait dengan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang penulis lakukan, dalam hal ini ketika pekerja datang menghadap penulis di laboratorium klinis hukum pada tanggal 26 Agustus 2020 untuk menceritakan keluhan terkait permasalahan hukum kasus ketenagakerjaan yang sedang dihadapinya, kemudian penulis memberikan solusi hukum terhadap kasus PHK yang sedang dialami oleh pekerja tersebut. Langkah pertama yang penulis lakukan adalah menyusun *Legal Opinion* (LO) untuk diserahkan kepada pekerja agar pekerja dapat memahami terkait analisa hukum atas permasalahan yang sedang dihadapi oleh pekerja. Setelah itu, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI yang menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu penyelesaiannya melalui perundingan bipartit antara kedua belah pihak yang dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat, maka penulis menyarankan pekerja untuk melakukan bipartit terlebih dahulu dengan perusahaan terkait PHK yang dialami olehnya. Menurut Pasal 1 angka 10 UU PPHI, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Semua jenis perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK wajib mengupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit. Perundingan bipartit dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat, dan harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja. Atas dasar tersebut, kemudian penulis membantu pekerja untuk merancang surat permohonan bipartit ke perusahaan dan mengirimkannya ke perusahaan tersebut. Surat permohonan bipartit mendapat balasan dan pekerja diminta untuk dapat hadir di perusahaan pada 27 Agustus 2020 untuk melaksanakan proses bipartit. Berdasarkan surat balasan tersebut, pekerja mengajukan permohonan bantuan hukum kepada penulis untuk melakukan pendampingan terhadap pekerja dalam melaksanakan kegiatan bipartit I dengan perusahaan. Dengan adanya pendampingan yang dilakukan oleh penulis kepada pekerja dalam pengabdian ini, maka diharapkan dapat mewujudkan *transfer knowledge* bagi si pekerja yaitu pekerja menyadari akan hak-hak hukum yang dilindungi dan melekat pada dirinya sebagai pekerja, dan dapat menambah pengetahuan hukum kepada

pekerja terkait dengan permasalahan hukum ketenagakerjaan yang sedang dialaminya.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan yang digunakan dalam pengabdian kepada masyarakat ini adalah dengan:

1. Memberikan konsultasi hukum kepada si pekerja terkait dengan permasalahan yang sedang dihadapinya,
2. Menjelaskan analisis ketentuan hukum aturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kasus ketenagakerjaan,
3. Pembuatan *Legal Opinion* (LO) yang berkaitan dengan kasus ketenagakerjaan yang sedang dihadapi oleh pekerja dan PT. Prima Multi Usaha Indonesia, serta
4. Melakukan pendampingan hukum terhadap pekerja dalam proses bipartit (perundingan) dengan perusahaan PT. Prima Multi Usaha Indonesia yang berkedudukan di Aceh Barat.

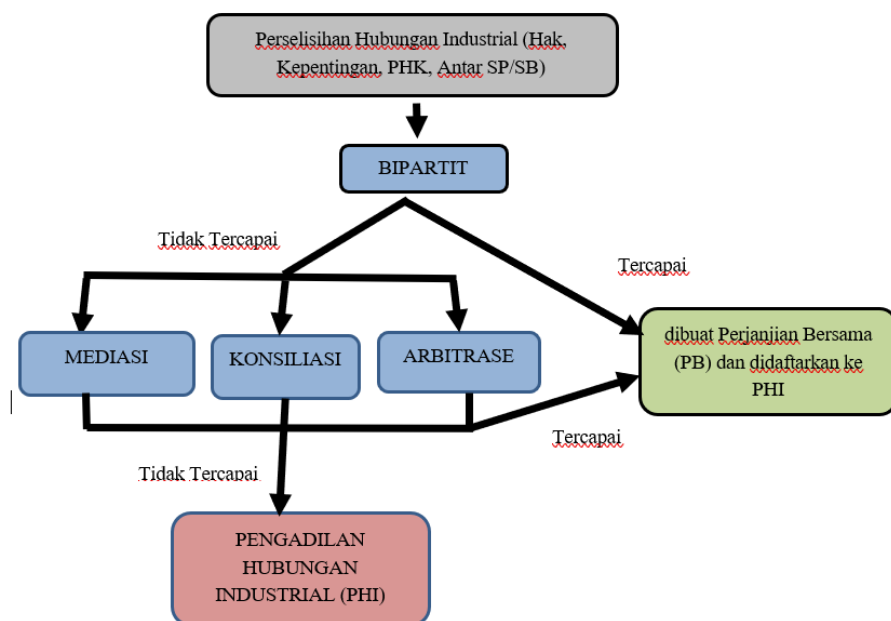
Metode pelaksanaan sebagaimana yang diuraikan di atas dilakukan secara bertahap, diawali dengan si pekerja memperoleh pemahaman hukum terkait permasalahan yang sedang dihadapinya, dan diakhir pekerja mendapatkan bantuan hukum dalam bentuk pendampingan dalam proses bipartit (perundingan) ketika berhadapan dengan PT. Prima Multi Usaha Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh penulis ini dimulai dari tanggal 26 Agustus 2020, dimana pekerja yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT. Prima Multi Usaha Indonesia meminta konsultasi hukum ke penulis terkait permasalahan hukum yang sedang dialaminya. Penulis merupakan anggota dari Laboratorium Klinis Hukum Universitas Teuku Umar. Laboratorium Klinis Hukum Universitas Teuku Umar merupakan wadah dimana sivitas akademik dalam bidang ilmu hukum melakukan kegiatan hukum, salah satunya adalah pemberian konsultasi dan bantuan hukum kepada masyarakat. Dalam konsultasinya, pekerja menceritakan kronologis kejadian PHK yang dialaminya. kemudian penulis melakukan langkah awal dengan menyusun *Legal Opinion* (LO) yang memuat analisa aturan perundang-undangan terkait dengan kasus perselisihan hubungan industrial yang sedang dihadapi oleh pekerja tersebut. Dalam kasus ini,

terdapat masalah hukum yang terjadi dimana perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan alasan yang tidak jelas, sedangkan masa kerja masih tersisa 6 (enam) bulan lagi dari masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tertuang dalam perjanjian kerja yaitu selama 1 (satu) tahun lamanya. Berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penulis menyampaikan kepada pekerja bahwa terhadap penyelesaian perselisihan PHK ini terlebih dahulu harus ditempuh jalur bipartit (perundingan) antara pekerja dengan perusahaan sebelum menempuh ke jalur berikutnya yaitu Konsiliasi, Mediasi, atau arbitrase hingga menempuh jalur gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Berikut merupakan rangkuman penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam bentuk bagan alur berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI):



Gambar 1. Bagan Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dari bagan di atas dapat diketahui bahwa setiap terjadi perselisihan hubungan industrial, terlebih dahulu wajib diselesaikan melalui perundingan bipartit sebelum diselesaikan ke tahap selanjutnya yaitu mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase apabila tidak tercapai kesepakatan pada proses bipartit. Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan yang ditengahi oleh pihak ketiga yang disebut

mediator. Berdasarkan Pasal 1 angka 12 UU PPHI, mediator berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial terkait dengan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Sama halnya seperti mediasi, konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan yang ditengahi oleh pihak ketiga yang disebut konsiliator. Terdapat perbedaan antara konsiliasi dengan mediasi, berdasarkan Pasal 1 angka 13 UU PPHI konsiliasi hanya berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial terkait dengan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, sedangkan perselisihan hak tidak termasuk perselisihan yang diselesaikan melalui konsiliasi. Berbeda lagi halnya dengan arbitrase, ruang lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui arbitrase lebih sempit dibanding penyelesaian melalui proses mediasi dan konsiliasi. Berdasarkan Pasal 4 ayat (6) UU PPHI, penyelesaian melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang terjadi antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang mengakibatkan pertentangan. Perbedaan pendapat ini meliputi perselisihan mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat Buruh dalam satu perusahaan. Mengani pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh penulis adalah berkaitan dengan kasus ketenagakerjaan dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang juga merupakan bagian dari perselisihan hubungan industrial.

Penanganan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara perusahaan dan pekerja memerlukan penanganan yang tepat dan hati-hati. Dalam ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diuraikan di atas, perusahaan sebelum memutuskan untuk melakukan tindakan penyelesaian terlebih dahulu perlu memperhatikan dengan seksama agar memperoleh penanganan yang tepat dan hati-hati yaitu dengan melakukan klarifikasi terhadap alasan dan faktor penyebab terjadinya perselisihan agar dapat diketahui duduk perkara yang sebenarnya, sehingga dapat meminimalkan resiko ketenagakerjaan

yang berlarut-larut dan dapat merugikan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal tertentu sehingga mengakibatkan berakhirnya pula hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau telah selesainya kontrak dalam perjanjian kerja. Jika dikaji berdasarkan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia,
- b. jangka waktu kontrak kerja telah selesai,
- c. adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*) sehingga menyebabkan putusnya hubungan kerja, serta
- d. terdapatnya keadaan atau kejadian tertentu yang telah dicantumkan sebelumnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dalam kasus ketenagakerjaan yang didampingi oleh penulis dimana pihak perusahaan melakukan PHK kepada pekerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir, dapat dilihat berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa apabila adanya pihak yang mengakhiri perjanjian kerja dengan tidak mengindahkan ketentuan pasal 61 UU Ketenagakerjaan di atas, maka pihak yang tidak mengindahkan tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Dalam ketentuan Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, telah diatur bahwa Perusahaan dilarang melakukan tindakan PHK, apabila:

- a. selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit yang dibuktikan berdasarkan keterangan dokter,
- b. karena memenuhi kewajiban terhadap negara pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
- c. pekerja/buruh menunaikan ibadah sesuai dengan ketentuannya,

- d. pekerja/buruh melaksanakan pernikahan,
- e. pekerja/buruh perempuan yang hamil, melahirkan, keguguran, atau dalam masa sedang menyusui bayinya,
- f. pekerja/buruh yang mempunyai hubungan darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,
- g. pekerja/buruh yang mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Selain itu pekerja/buruh yang melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau melakukan kegiatan di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, berdasarkan ketentuan yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib terkait adanya perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan,
- i. tidak dapat dilakukan tindakan PHK karena adanya perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan,
- j. pekerja/buruh dalam kondisi cacat tetap, sakit yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja, atau sakit yang diakibatkan karena hubungan kerja berdasarkan surat keterangan dokter yang menyatakan jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Apabila pengusaha tetap melakukan PHK terhadap pekerja dalam kondisi sebagaimana yang tersebut di atas, maka berdasarkan Pasal 153 ayat (2) UU Ketenagakerjaan PHK akan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja tersebut dengan posisi semula.

Berdasarkan uraian di atas, bukan berarti pengusaha sama sekali tidak bisa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila didapati kondisi sebagaimana yang diuraikan dalam ketentuan di bawah ini, antara lain:

- a. pekerja telah terbukti melakukan perbuatan pelanggaran berat sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan,
- b. pekerja yang ditahan oleh Pihak yang berwajib karena dalam proses perkara pidana sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan,

- c. pekerja yang telah melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama setelah si pekerja diberi Surat Peringatan sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 161 UU Ketenagakerjaan,
- d. perusahaan mengalami kerugian yang dibuktikan dengan laporan keuangan bahwa perusahaan telah mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun berturut-turut sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 164 UU Ketenagakerjaan,
- e. perusahaan dalam keadaan pailit sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 165 UU Ketenagakerjaan,
- f. karena pekerja telah memasuki masa usia pensiun sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 167 UU Ketenagakerjaan,
- g. berakhirnya hubungan kerja untuk pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 154 huruf b UU Ketenagakerjaan,
- h. pekerja yang tidak masuk kerja tanpa surat izin dan tidak dapat memberikan alasan yang dapat diterima selama 5 (lima) hari berturut-turut dengan telah dilakukan pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali oleh perusahaan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 168 UU Ketenagakerjaan.

Terkait dengan ketentuan yang telah diuraikan di atas berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan, perusahaan harus mengupayakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalan musyawarah dan berupaya untuk tidak melakukan tindakan PHK. Jika harus melakukan tindakan PHK, perusahaan harus memperhatikan ketentuan-ketentuan dan prosedur tentang PHK yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan agar proses dan langkah yang dilakukan tidak menjadi batal demi hukum.

Apabila pekerja telah di PHK oleh perusahaan, maka menurut ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat 3 (tiga) jenis pesangon yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang di PHK tersebut sebagai bentuk dari hak pekerja, antara lain:

1. Uang Pesangon

Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja harus membayarkan uang pesangon kepada pekerja.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja harus membayarkan uang penghargaan masa kerja kepada pekerja.

3. Uang Pengganti Hak yang Seharusnya Diterima

Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan juga menyatakan adanya pembayaran uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh pekerja seperti:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur,
- b. biaya atau ongkos pulang bagi pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja,
- c. penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi persyaratan,
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Setelah diberikan pemahaman hukum terkait ketentuan ketenagakerjaan, hak-hak yang dapat diperoleh oleh pekerja setelah di PHK, serta langkah hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK yang dialami olehnya, pekerja memahami langkah hukum yang harus ditempuhnya terlebih dahulu yaitu melakukan proses Bipartit (perundingan) dengan perusahaan dimana proses pelaksanaannya mengutamakan musyawarah untuk mufakat.

Pada tanggal 27 Agustus 2020, pukul 10.00 WIB s/d selesai, penulis melakukan pendampingan hukum terhadap pekerja dalam pelaksanaan proses bipartit (perundingan) dengan perusahaan. Dalam proses bipartit penulis menyampaikan beberapa ketentuan terkait perselisihan PHK yang dialami oleh perusahaan dan pekerja, salah satunya ketentuan berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Selain itu, penulis juga membantu pekerja menyampaikan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 61 UU Ketenagakerjaan, Pasal 161 UU Ketenagakerjaan, serta Pasal 1338

KUHPerdata yang berkaitan dengan perjanjian antara perusahaan dan pekerja. Akan tetapi, proses bipartit (perundingan) tidak menemukan kesepakatan di antara kedua belah pihak, dimana perusahaan memberikan 2 (dua) pilihan yang kedua pilihan tersebut ditolak oleh pekerja, yaitu:

1. Pekerja diminta untuk masuk kerja lagi dengan catatan akan dimutasikan ke luar kota.
2. Jika pekerja tidak ingin dimutasikan ke luar kota, maka pekerja harus memilih mengundurkan diri (*resign*) dari perusahaan tersebut dengan tidak mendapatkan hak-hak berupa upah dan/atau pesangon.

Karena tidak menemukan kesepakatan dalam proses bipartit pertama tersebut, berdasarkan ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, pekerja mengajukan proses bipartit yang kedua, jika proses bipartit yang kedua juga tidak menemukan kesepakatan, maka pekerja memilih untuk menempuh jalur selanjutnya yaitu perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang difasilitasi oleh mediator/konsiliator/arbiter sebagai tindak lanjut dari gagalnya perundingan bipartit, yang dikenal dengan istilah Tripartit.

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam hal ini yaitu perselisihan PHK, maka terdapat beberapa cara yang dapat digunakan sebagaimana yang diuraikan dalam ketentuan UU PPHI, yaitu didahului dengan adanya penyelesaian melalui perundingan bipartit. Jika perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Berikut penjelasannya:

1. Bipartit

Sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI, perundingan bipartit adalah perundingan yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja yang memiliki perselisihan sengketa di bidang ketenagakerjaan. Perundingan bipartit dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian melalui perundingan bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak perundingan tersebut dilaksanakan. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan di antara para pihak, maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan

Pengadilan Hubungan Industrial, dan apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan di antara para pihak, maka penyelesaian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu tahap tripartit.

2. Konsultasi

Berdasarkan Pasal 1 angka 13 UU PPHI, penyelesaian melalui konsultasi adalah penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut sebagai konsultator. Wilayah kerja konsultator meliputi tempat pekerja melakukan pekerjaannya. Dalam menyelesaikan sengketa, konsultator berperan sebagai penengah antara pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan sengketa secara damai. Jenis Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui konsultasi antara lain: perselisihan kepentingan, perselisihan PHK atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

3. Mediasi

Berdasarkan Pasal 1 angka 11 UU PPHI, penyelesaian secara mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Proses mediasi ini dibantu oleh seorang atau lebih mediator dalam menyelesaikan sengketa di bidang ketenagakerjaan. Mediator dalam hal ini merupakan pegawai instansi pemerintah yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator dan bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

4. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Berdasarkan Pasal 56 UU PPHI dijelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kompetensi absolut dalam memeriksa dan memutus sengketa di bidang ketenagakerjaan yaitu:

- a. Penyelesaian di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Penyelesaian di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Penyelesaian di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Penyelesaian di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.



Gambar 2. Memberikan konsultasi hukum kepada klien



Gambar 3. Mendampingi klien setelah proses Bipartit dan bertemu dengan pihak Disnaker

KESIMPULAN

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa seluruh warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai bentuk dari Hak Asasi Manusia yang dimiliki olehnya. Pekerjaan sebagaimana yang dimaksud adalah seluruh pekerjaan yang diperoleh baik melalui usaha sendiri ataupun dengan bekerja pada pihak lain, seperti instansi maupun perusahaan. Ketika bekerja pada pihak lain, maka sudah terdapat hubungan kerja di dalamnya. Hubungan kerja merupakan bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dari hubungan kerja tersebut, dapat memungkinkan terjadinya perselisihan antara pekerja dan pengusaha misalnya dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK). Adanya PHK dapat menimbulkan perbedaan pendapat antara para pihak mengenai alasan terjadinya PHK, sehingga hal ini akan memicu terjadinya berbagai permasalahan di kemudian hari di antara para pihak, terutama bagi pihak pekerja yang merasa dirugikan dan ingin mendapatkan hak-hak yang semestinya didapatkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh sebab itu, berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan, perusahaan harus mengupayakan terlebih dahulu penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan jalan musyawarah dan berupaya untuk tidak langsung melakukan tindakan PHK. Jika harus melakukan tindakan PHK, maka perusahaan harus memperhatikan ketentuan-ketentuan dan prosedur tentang PHK yang telah diatur berdasarkan ketentuan perundang-undangan, hal ini bertujuan agar proses dan langkah yang dilakukan tidak menjadi

batal demi hukum. Dalam kondisi PHK telah terjadi, maka penyelesaian perselisihan PHK ini dapat ditempuh melalui beberapa cara yang dapat digunakan sebagaimana yang diuraikan dalam ketentuan UU PPHI, yaitu didahului dengan adanya penyelesaian melalui perundingan bipartit. Apabila bipartit gagal maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi, dan apabila upaya mediasi dan konsiliasi juga gagal maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan dilakukannya pengabdian melalui pemberian konsultasi dan pendampingan hukum kepada masyarakat yaitu dalam hal ini pemberian konsultasi dan pendampingan hukum kepada pekerja kasus ketenagakerjaan merupakan salah satu wujud dalam memberikan dan meningkatkan pemahaman hukum masyarakat. Masyarakat yang sadar hukum akan mengetahui dan memahami hak-hak mereka yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan sebagai pekerja yang merupakan bagian dari perlindungan Hak Asasi Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldiyansah. (2008). *Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis*. Jawa Pos.
- Hardijan Rusli. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia.
- Lalu Husni. (2009). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Lalu Husni. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada.,
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
- Diah Lestari Pitaloka. *Analisa Kasus Perselisihan Perburuhan*. diakses dari situs <https://mamanaja.files.wordpress.com/2010/03/analisa-kasus-perburuhan.pdf>