

December 2022

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) ATAS KESALAHAN BERAT

Rico Saputra Ginting
ricogintberka@gmail.com

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasiswa>



Part of the [Administrative Law Commons](#), [Banking and Finance Law Commons](#), [Bankruptcy Law Commons](#), [Business Organizations Law Commons](#), [Civil Law Commons](#), [Civil Procedure Commons](#), [Computer Law Commons](#), [Conflict of Laws Commons](#), [Constitutional Law Commons](#), [Construction Law Commons](#), [Contracts Commons](#), [Courts Commons](#), [Criminal Law Commons](#), [Criminal Procedure Commons](#), [Family Law Commons](#), [Government Contracts Commons](#), [Health Law and Policy Commons](#), [Human Rights Law Commons](#), [Insurance Law Commons](#), [International Law Commons](#), [International Trade Law Commons](#), [Internet Law Commons](#), [Jurisprudence Commons](#), [Law and Economics Commons](#), [Law and Philosophy Commons](#), [Law and Politics Commons](#), [Law of the Sea Commons](#), [Legal History Commons](#), [Legislation Commons](#), [Marketing Law Commons](#), [Military, War, and Peace Commons](#), [Oil, Gas, and Mineral Law Commons](#), [Organizations Law Commons](#), [Other Law Commons](#), [Privacy Law Commons](#), [Public Law and Legal Theory Commons](#), [Religion Law Commons](#), [Rule of Law Commons](#), [Social Welfare Law Commons](#), [State and Local Government Law Commons](#), [Supreme Court of the United States Commons](#), [Taxation-Federal Commons](#), [Taxation-Federal Estate and Gift Commons](#), [Taxation-Transnational Commons](#), [Tax Law Commons](#), [Torts Commons](#), [Transnational Law Commons](#), [Transportation Law Commons](#), [Water Law Commons](#), and the [Workers' Compensation Law Commons](#)

Recommended Citation

Ginting, Rico Saputra (2022) "PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) ATAS KESALAHAN BERAT," *"Dharmasiswa" Jurnal Program Magister Hukum FHUI*: Vol. 2, Article 38. Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasiswa/vol2/iss1/38>

This Article is brought to you for free and open access by the Faculty of Law at UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in "Dharmasiswa" Jurnal Program Magister Hukum FHUI by an authorized editor of UI Scholars Hub.

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) ATAS KESALAHAN BERAT

Cover Page Footnote

Zainal Asikin, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.1 Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2002), hlm.1. Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, UU No 13 Tahun 2003, LN No. 93 Tahun 2003, TLN No. 4279, Pasal 54. Imam Soepomo, Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta:Djambatan, 1995), hlm. 35-37. Asikin, Dasar-dasar Hukum ..., hlm.5. Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 13-14. Thoha M. Sitorus, Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi), (Medan: Bina Media Perintis, 2007), hlm. 75. B. Siswanto Sastrohadiwiryono, Manajemen Tenaga kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm.1. John Rawls, "A Theory of Justice", (Cambridge Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971), hlm.302. H. Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.201 Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta : Djambatan, 1974), hlm 143. Juanda Pangaribuan, Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Jakarta: PT Bumi Intitama Sejahtera, 2010), hlm. 1. Guus Heerman van Voss, "Hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja", dalam Guus Heerman van Voss dan Surya Tjandra, ed., Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia, (Denpasar: Pustaka Larasan; Jakarta: Universitas Indonesia; Universitas Leiden, Universitas Groningen, 2012), hlm. 37. Ibid. Ibid. Undang- undang tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No. 93 TLN No. 4279, Pasal 158 ayat (1) huruf a - j. Iron Sarira, "PHK dengan Alasan "Kesalahan Berat"", April 2016, tersedia pada <https://business-law.binus.ac.id/2016/04/30/phk-dengan-alasan-kesalahan-berat/>, diakses pada 10 Februari 2020. Ady Thea DA, "Mau Mem-PHK? Cermati Cua Putusan MK Ini", 31 Januari 2019, tersedia pada <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5c51daac0ba11/mau-mem-phk-cermati-dua-putusan-mk-ini/>, diakses pada 10 Februari 2020. Willy Farianto dan Annisa Fathima Zahra, "Akhir dari Problem Upah dan Penerapan PHK karena Kesalahan Pasca Putusan MK", hukumonline.com, 7 November 2017, tersedia pada <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5a01526da6ef7/akhir-dari-problem-upah-dan-penerapan-phk-karena-kesalahan-pasca-putusan-mk-oleh-willy-farianto-annisa-fathima-zahra/>, diakses pada 10 Februari 2020. Sehat Damanik, Hukum Acara Perburuhan, (Jakarta: DSS Publishing, 2006), hlm. 23. Ibid. Edi Sutrisno Sidabutar, Pedoman Penyelesaian PHK, (Jakarta: Praninta Offset, 2007), hlm.1 Ibid. Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No. 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 No. 6 TLN No. 4356, Pasal 115. Libertus Jehani, Hak-Hak Karyawan Kontrak, (Jakarta: Niaga Swadaya, 2008), hlm. 75. I Ketut Sardiana et al, Peta Desa Panduan Mengelola Konflik Batas Wilayah, (Udayana: University Press, 2011), hlm., 36. Yani Nur Fatimah, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja", Pandecta, Vol. 10, No. 2 (2015), hlm. 217. LBH Jakarta, Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia, (Jakarta: LBH Jakarta, 2014), hlm.1. Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan dibidang Hubungan Kerja, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 162. Pasal 1 ayat (1) huruf c UU no 22 tahun 1957. Asyhadie, Hukum Kerja Hukum ...,hlm. 163. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial, Kebijakan & Program Hubungan Industrial, disampaikan pada acara Pelatihan Teknis calon Hakim Ad-Hoc Jakarta Oktober 2015. Aloysius Uwiyono, Hak Mogok di Indonesia, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2001), hlm. 215. Payaman J. Simanjuntak, Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan & Pemerintah, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011), hlm. 213. Rizky P. P. Karo Karo, "Penyelesaian Perselisihan PHK Bagi Pekerja Yayasan Asing", 31 Oktober 2019, terdapat pada <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5d9ad7070139f/penyelesaian-perselisihan-phk-bagi-pekerja-yayasan-asing/>, diakses pada 16 Februari 2020. Sonhaji, "Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/ PDT.SUS-PHI/ 2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja," Administrative Law & Governance Journal, Vol. 1, Edisi Khusus I (2018), hlm. 34. Lalu Husni, Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 102-103. Muhammad Isnur et al, Membaca Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia, (Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2014), hlm. 115 Ibid Ibid Kadek Agus Sudiarawan, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berbasis Pemberdayaan Sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Mencari Keadilan", disampaikan pada Konferensi Nasional ADHAPER III, Fakultas Hukum Universitas Tanjung Pura Kalimantan Barat 15-18 November 2016, hlm 18 Lalu Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan, hlm. 46

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) ATAS KESALAHAN BERAT

Rico Saputra Ginting

Fakultas Hukum Universitas Indonesia
Korespondensi: ricogintberka@gmail.com

Abstrak

Pengaturan terkait penyelesaian perselisihan hubungan saat ini dirasa tidak dapat lagi mengakomodir berbagai perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum diakui dalam perselisihan hubungan industrial. Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak namun perselisihan hubungan industrial dapat disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Perselisihan hubungan industrial dapat terjadi karena perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk penyelesaian perselisihan dapat melalui pengadilan dan di luar pengadilan seperti melalui perundingan bipartite, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Penulis mencoba memberi penjelasan tentang prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja/buruh yang di PHK, dan analisis kesesuaian putusan hakim dalam perkara No. 208 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tanggal 22 Mei 2013 terhadap ketentuan yang berlaku.

Kata Kunci: Pengusaha, Buruh, Hubungan Industrial, PHK, Kesalahan Berat.

Abstract

It is felt that arrangements related to settlement of relational disputes can no longer accommodate the various developments that have taken place, because the rights of individual workers/ laborers have not been recognized in industrial relations disputes. The relationship between workers/ laborers and employers is a relationship based on the agreement of the parties, but industrial relations disputes can be caused by termination of employment. Disputes in industrial relations can occur due to differences of opinion which result in conflicts between employers or groups of employers and workers/ laborers or trade unions/ labor unions due to disputes regarding rights, disputes over interests, disputes over termination of relations. Based on Law Number 2 of 2004, dispute resolution can be done through courts and outside courts such as through bipartite negotiations, mediation, conciliation and arbitration. So far, the laws and regulations governing the settlement of industrial relations disputes have not materialized a quick, accurate, fair and inexpensive settlement of disputes. The author tries to provide an explanation of the procedure for settling industrial relations disputes for laid-off workers/ laborers, and an analysis of the suitability of the judge's decision in case No. 208 K/Pdt.Sus-PHI/2013 dated 22 May 2013 against the applicable provisions.

Keywords: Employers, Laborers, Industrial Relations, Layoffs, Severe Mistakes.

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini, negara Indonesia masih bergelut dengan berbagai permasalahan yang kompleks. Salah satu masalah yang berdampak besar kepada perkembangan proses industrialisasi adalah bidang ketenagakerjaan. Dimana di satu pihak terdapat keterbatasan kesempatan kerja, sedangkan di pihak lain terkait masalah mutu tenaga kerja. Jumlah penduduk yang besar merupakan potensi yang dapat diandalkan dalam pembangunan suatu negara. Disebutkan bahwa beberapa negara tertentu yang tidak mempunyai sumber dan kekayaan alam dapat mencapai laju pertumbuhan ekonomi yang tinggi, karena memiliki tenaga kerja yang berkualitas.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusinya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut¹, hal ini melahirkan hubungan perburuhan.

Berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataannya telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya di masa pembangunan nasional sekarang merupakan

¹ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.1

faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan Nasional di Negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena ia merupakan faktor penentu bagi mati hidupnya suatu bangsa.²

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan suatu perjanjian dimana pihak pertama (pekerja/buruh), mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. Akan tetapi pada zaman sekarang ini dimana semakin kompleksnya permasalahan perburuhan Undang-undang lama tidak dapat lagi memberikan jalan keluar dalam menyelesaikan sengketa perburuhan, sehingga dibuat Undang-undang lain seperti Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 165 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 131 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun Nomor 6 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Didalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003 Nomor 39 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Adanya perjanjian kerja maka timbul kewajiban satu pihak untuk bekerja. Dengan demikian berbeda dengan perjanjian perburuhan, yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Perjanjian kerja harus memuat ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yakni hak dan kewajiban pekerja/buruh, hak dan kewajiban pengusaha serta syarat-syarat kerja. Bagi perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak pengusaha atau secara tertulis yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus dipikul pengusaha. Perjanjian kerja yang harus diadakan secara tertulis misalnya memuat:³

Menurut Pasal 54 UU Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya harus 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. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dengan sendirinya perjanjian perburuhan tidak dapat memuat semua hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, terutama hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, perjanjian kerja dan peraturan pengusaha. Negara mengeluarkan pelbagai peraturan dengan

² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm.1.

³ *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No 13 Tahun 2003, LN No. 93 Tahun 2003, TLN No. 4279, Pasal 54.

tujuan menciptakan suatu kedudukan pekerja/buruh yang layak bagi kemanusiaan, baik bagi yuridis dan ekonomis, maupun sosiologis dan keamanan badaniah.⁴

Diperlukan adanya pembinaan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang diarahkan pada terciptanya kerjasama yang baik yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena itu masing-masing harus menyadari bahwa mereka saling membutuhkan. Pengusaha tidak dapat mengembangkan usahanya dan memperoleh keuntungan tanpa adanya pekerja atau buruh yang melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan barang dan jasa secara berkualitas dan baik.

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Akan tetapi secara sosiologis, buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri.⁵ Agar tercipta suatu hubungan kerja yang harmonis serta ketenangan kerja di lingkungan perusahaan, pemerintah telah mengeluarkan peraturan yang mengatur tentang hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh agar diketahui dan dilaksanakan oleh mereka yang terlibat dalam proses produksi. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam amandemen UUD 1945 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2).

Pembangunan Nasional sebagai pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan diri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik material maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik material maupun spiritual yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.

Hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dan didasarkan pada perjanjian kerja, pengaturannya masuk lingkup hukum perikatan yang menjadi bagian hukum perdata. Selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja harus diawasi oleh pemerintah sebagai konsekuensi menjalankan fungsi *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*. Apabila selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja terdapat pelanggaran hukum maka dapat diterapkan sanksi pidana yang menjadi kajian dalam bidang hukum pidana.⁶

Semakin ketatnya persaingan karena angkatan kerja terus bertambah dan kondisi usaha yang selalu fluktuatif, pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK. Sehubungan dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak serta mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Perlindungan tersebut dalam bahasa Belanda disebut *Arbajdsbescherming*. Maksud dan tujuan perlindungan pekerja/buruh agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemeerasan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja/buruh masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada dibawah pimpinan pengusaha.⁷

⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta:Djambatan, 1995), hlm. 35-37.

⁵Asikin, *Dasar-dasar Hukum ...*, hlm.5.

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 13-14.

⁷ Thoha M. Sitorus, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi)*, (Medan: Bina Media Perintis, 2007), hlm. 75.

Bagi perusahaan terjadinya PHK merupakan suatu kerugian karena harus melepaskan tenaga kerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan pengusaha. Sementara itu dalam kenyataannya bahwa perselisihan antara pekerja/buruh dan perusahaan tidak dapat dihindari. Apabila terjadi PHK berarti manajer tenaga kerja dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi pada saat terjadi kontrak kerja.⁸ Untuk menyelesaikan perselisihan tersebut ada beberapa pentahapan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk menjamin kepastian hukum terhadap PHK, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Lembaran Negara Nomor 8 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman menentukan bahwa pada dasarnya segala sengketa perdata dapat diterima, diperiksa, dan diadili oleh badan-badan peradilan negara yang ditetapkan dengan undang-undang (Pasal 1, 2, 3 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman), begitu juga dapat digunakan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Seseorang yang telah dirugikan haknya berdasarkan pasal-pasal tersebut diatas harus mengajukan gugatan ke depan pengadilan yang telah ditetapkan dengan undang-undang baginya. Tetapi penyelesaian perkara di luar pengadilan atas dasar perdamaian melalui wasit atau perantara tetap diperbolehkan. Perlindungan oleh pemerintah bagi pekerja/buruh diwujudkan dalam peraturan di bidang ketenagakerjaan yang ada pada hakikatnya bersifat membatasi, dalam bentuk perlindungan pada pihak pekerja/buruh, pihak pengusaha, tempat kerja, dan alat-alat yang digunakan oleh pekerja/buruh. Kendala lain yang bagi pekerja/buruh adalah biasanya masalah biaya yang tidak cukup kecil dalam proses penyelesaian perselisihan.

Salah satu contoh kasus perselisihan perburuhan adalah kasus Prayitno yang mengalami PHK secara sepihak oleh oleh PT. HAND SUM TEX dengan alasan bahwa Prayitno terlalu aktif sebagai ketua PUK FSBI PT HAND SUM TEX dalam memperjuangkan hak-hak normatif para pekerja dan dua kali melakukan pelanggaran. Prayitno merasa keberatan atas PHK sepihak tersebut dan melakukan upaya-upaya penyelesaian perselisihan berdasarkan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yaitu melalui perundingan Bipartit dan Mediasi tetapi tidak mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Selanjutnya untuk memperoleh rasa keadilan, Prayitno memperselisihkan ke lembaga Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat PHI), tetapi pada putusannya majelis hakim PHI pada Pengadilan Negeri (PN) Serang membenarkan PHK yang dilakukan oleh perusahaan. Atas dasar itu Prayitno mengajukan upaya Kasasi ke Mahkamah Agung (MA) dan dikabulkan oleh Majelis Hakim MA, dengan bunyi putusan yang pada intinya memutuskan hubungan kerja antara Prayitno dengan perusahaan tetap berlanjut dan kedua belah pihak harus tunduk serta patuh menjalankan putusan.

Dalam tulisan ini, Penulis ingin memaparkan dan menjelaskan prosedur dari PPHI terhadap pekerja/buruh yang mengalami PHK atas kesalahan berat menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pandangan hakim dalam melihat kesalahan berat yang dapat mengakibatkan PHK berdasarkan kasus Prayitno.

Dalam penelitian penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini, Penulis menggunakan Teori keadilan sebagai acuan dalam menganalisis permasalahan penelitian atas putusan yang sudah dibuat. Ada bermacam teori tentang keadilan antaranya yang paling populer adalah teori keadilan menurut John Rawls. Rawls dalam teorinya menerangkan bahwa Setiap orang harus mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kebebasannya yang sebesar-

⁸ B. Siswanto Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm.1.

besarnya berdasarkan system kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama pada semua orang.⁹

Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri, karenanya yang penting bagi kita adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan mereka yang berselisih. Dalam penelitian ini, bahwa manusia sosial dan ekonomi adalah manusia sebagai kelompok orang atau kelompok yang mempunyai hubungan kerja sebagai orang yang bekerja dan mempekerjakan, sehingga terbentuklah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh biasanya berpokok atau berpangkal karena adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja/buruh, namun karena para pekerja/buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, pekerja/buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan atau tidak puas menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan.¹⁰

Di Indonesia hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang terejawantah dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai pihak yang dalam hubungan industrial berkepentingan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan seluruh kebutuhan hidup lapisan masyarakat.

Peran pemerintah dalam hubungan industrial ini diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial. Dengan demikian pemerintah mengatur tahapan-tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah untuk menjamin kepastian hukum dalam pemenuhan hak-hak dan kewajiban para pihak yang bersengketa atas suatu putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Penelitian ini menggunakan metode normatif yang dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang terkait dengan penyelesaian perselisihan perburuhan dan analisis kasus. Peraturan hukum yang digunakan dalam tulisan ini adalah Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) yang akan menjelaskan mengenai bagaimana proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang akan menjelaskan mengenai bagaimana konsep perlindungan bagi tenaga kerja di Indonesia. Kasus yang dianalisis adalah Putusan Pengadilan No. 208 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tanggal 22 Mei 2013 yang menyatakan bahwa pihak perusahaan harus mempekerjakan kembali karyawan dan membayar upah serta tidak melepaskan hak-hak pekerja/buruh. Dalam penelitian ini penulis

⁹ John Rawls, "A Theory of Justice", (Cambridge Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971), hlm.302.

¹⁰ H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.201

mengkaji seberapa jauh putusan hakim dalam perkara ini dikaitkan dengan UU PPHI dan peraturan lainnya sehingga sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

II. PEMBAHASAN

A. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Terhadap Pekerja/Buruh yang Mengalami PHK Atas Kesalahan Berat Menurut UU PPHI

1. Pengertian Kesalahan Berat Di Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Putusnya hubungan kerja bagi pekerja/ buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya.¹¹ Salah satu prinsip dasar hubungan kerja adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan disertai dengan proteksi jaminan sosial yang memadai yang dapat menjamin kelangsungan bekerja dan berusaha. Harmonisasi hubungan kerja merupakan modal dasar untuk menciptakan produktivitas yang baik secara berkesinambungan.¹² Bagi pekerja atau buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan sekaligus penghasilannya. Oleh sebab itu istilah PHK menjadi hal yang ditakutkan bagi pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan menderita akibat dari PHK itu. Mengingat fakta dilapangan mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan.

Undang-undang Ketenagakerjaan juga memuat ketentuan-ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat yang dilakukan pekerja/buruh.¹³ Dalam hal demikian, maka pekerja/ buruh hanya akan memperoleh uang penggantian hak, namun tidak muang pesangon atau uang penghargaan masa kerja.¹⁴ Pekerja/buruh dalam hal demikian diperkenankan untuk mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja seperti itu ke hadapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁵ Kendati demikian, ketentuan Pasal 158 dan 159 UUK telah dinyatakan batal demi hukum oleh Mahkamah Konstitusi (Putusan No. 012/PUU-I/2003). Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat adanya alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat. Pasal 158 ayat (1) pada huruf a-j telah merinci jenis-jenis kesalahan berat yang dapat mengakibatkan PHK dan apa yang harus dilakukan oleh pengusaha manakala terjadi kesalahan itu dilakukan oleh pekerja/buruh, yaitu:¹⁶

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. Melakukan penipuan, pencurian dan penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

¹¹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Djambatan, 1974), hlm 143.

¹² Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: PT Bumi Intitama Sejahtera, 2010), hlm. 1.

¹³ Guus Heerman van Voss, "Hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja", dalam Guus Heerman van Voss dan Surya Tjandra, ed., *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, (Denpasar: Pustaka Larasan; Jakarta: Universitas Indonesia; Universitas Leiden, Universitas Groningen, 2012), hlm. 37.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Undang- undang tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No. 93 TLN No. 4279, Pasal 158 ayat (1) huruf a - j.



- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.”

Namun, Mahkamah Konstitusi pada tanggal 28 Oktober 2004 telah mengeluarkan putusan dengan Nomor 12/PUU-I/2003 yang dalam salah satu pertimbangannya menyatakan bahwa kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 adalah perbuatan pidana yang telah diatur dalam KUHP.¹⁷ Ketentuan pasal ini dinilai telah melanggar asas praduga tak bersalah, mengingat pasal ini telah memberikan dasar bagi pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak sebelum ada putusan pengadilan. Dengan adanya putusan MK ini, PHK atas kesalahan berat baru dapat dilakukan oleh pengusaha setelah pelaku terbukti dan dinyatakan bersalah oleh pengadilan. Dengan adanya putusan MK Nomor 12/PUU-I/2003, jika perkara suatu perkara PHK atas kesalahan berat berlabuh ke PHI, yang akan diuji dalam persidangan bukan soal perbuatan yang telah dilakukan apakah tergolong pidana atau bukan, melainkan prasyarat yang ada dalam hubungan kerja.¹⁸ Pasca putusan MK tersebut muncul banyak penafsiran dan pandangan mengenai penerapan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. Telah diidentifikasi beberapa penerapan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat, sebagai berikut:¹⁹

Pengusaha	Mediator	PHI
Menerapkan Pasal 158 seperti sebelum adanya putusan MK, yakni melakukan PHK sepihak tanpa membayar pesangon dan penghargaan masa kerja.	Menolak melakukan mediasi tanpa memberikan anjuran apabila belum ada putusan pidana.	Menyatakan gugatan tidak dapat diterima apabila gugatan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat belum memiliki putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap.

¹⁷Iron Sarira, “PHK dengan Alasan “Kesalahan Berat””, April 2016, tersedia pada <https://business-law.binus.ac.id/2016/04/30/phk-dengan-alasan-kesalahan-berat/>, diakses pada 10 Februari 2020.

¹⁸Ady Thea DA, “Mau Mem-PHK? Cermati Cua Putusan MK Ini?”, 31 Januari 2019, tersedia pada <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5c51daac0ba11/mau-mem-phk-cermati-dua-putusan-mk-ini/>, diakses pada 10 Februari 2020.

¹⁹Willy Farianto dan Annisa Fathima Zahra, “Akhir dari Problem Upah dan Penerapan PHK karena Kesalahan Pasca Putusan MK”, hukumonline.com, 7 November 2017, tersedia pada <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5a01526da6ef7/akhir-dari-problem-upah-dan-penerapan-phk-karena-kesalahan-pasca-putusan-mk-oleh--willy-farianto-annisa-fathima-zahra/>, diakses pada 10 Februari 2020.



<p>Hanya melaporkan tindak pidana yang dilakukan pekerja ke Polisi sedangkan proses ketenagakerjaan dibiarkan atau menunggu putusan pidana.</p> <p>Melaporkan pekerja terlebih dahulu ke polisi dan apabila dilakukan penahanan setelah 6 (enam) bulan tidak dapat menjalankan pekerjaan atau belum 6 (enam) bulan tetapi telah ada putusan bersalah dari pengadilan pidana maka pengusaha menerbitkan Surat Keputusan PHK sepihak sesuai Pasal 160 UU Ketenagakerjaan.</p> <p>Tidak melaporkan kesalahan berat pekerja ke polisi akan tetapi langsung melakukan proses PHK sesuai UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (bipartite, mediasi, PHI).</p> <p>Tidak melaporkan kesalahan berat pekerja ke polisi asalkan pekerja bersedia mengundurkan diri atau diakhiri hubungan kerjanya tanpa pesangon dan penghargaan masa kerja.</p> <p>Membuat pengakhiran hubungan kerja terlebih dahulu dengan pekerja setelah itu melakukan proses pidana dengan</p>	<p>Melakukan mediasi dan menerbitkan anjuran, apabila dalam proses mediasi pengusaha menyatakan bersedia memberikan kompensasi sebesar 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) & (4) UU Ketenagakerjaan.</p> <p>Melakukan mediasi dan menerbitkan anjuran untuk mempekerjakan pekerja pada posisi semula atau melakukan pemutusan hubungan kerja dengan memberikan kompensasi pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) & (4) UU Ketenagakerjaan.</p>	<p>Mengabulkan gugatan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat apabila kesalahan berat diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan pengusaha dapat membuktikan dalam persidangan. Dalam hal ini pengadilan akan memberikan hukuman kepada pengusaha untuk membayarkan kompensasi sebesar 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) & (4) UU Ketenagakerjaan. Namun sebagian pengadilan ada yang memutuskan tanpa memberikan hak pesangon dan penghargaan masa kerja.</p> <p>Mengabulkan gugatan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat meskipun dianggap tidak terbukti. Pada beberapa kasus hakim justru mendasarkan alasan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat 3 UU Ketenagakerjaan, dan apabila pengusaha dinilai telah kehilangan kepercayaan dan hubungan kerja menjadi disharmonis maka pengusaha akan dihukum untuk membayarkan pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.</p>
--	---	---



melaporkan kesalahan berat pekerja.		
-------------------------------------	--	--

Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat menggunakan beberapa alasan, yaitu: pekerja/buruh melakukan kesalahan, pekerja/buruh telah memasuki usia pensiun, pekerja meninggal dunia, pekerja tersangkut tindak pidana dan karena penutupan perusahaan.²⁰ Sedangkan alasan pekerja/buruh mengajukan pemutusan hubungan kerja terhadap pengusaha adalah apabila pengusaha melakukan kesalahan berat terhadap pekerja.²¹ Dalam hal yang dapat dikatakan sebagai tindakan kesalahan berat tersebut dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja, atau Peraturan Perusahaan lainnya, maka sanksi terakhir yang dapat diberikan adalah surat peringatan ketiga Peraturan Perusahaan, atau dan jika pekerja melakukan kesalahan lagi, maka terhadap pekerja/buruh tersebut dapat dijatuhkan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana diterapkan Pasal 161, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan sebagai berikut:

1. Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;
2. Surat peringatan masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
3. Pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan tersebut, memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Bagi setiap Pekerja/ Buruh, pengakhiran atau PHK bisa sejauh mimpi buruk. Setiap Pekerja/ Buruh sedapat mungkin mengupayakan agar dirinya tidak sampai kehilangan Pekerjaan. PHK dapat berarti awal dari sebuah penderitaan.²² Namun demikian, suka atau tidak suka, pengakhiran Hubungan kerja sesungguhnya adalah sesuatu yang cukup dekat dan sangat mungkin serta wajar terjadi dalam konteks Hubungan kerja, hubungan antara majikan (Pengusaha) dengan Pekerja/ Buruh²³

2. Proses Penyelesaian PHK Di Dalam Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila pada tahap mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan begitu pula pada cara penyelesaian melalui tripartit, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus (*Ad Hoc*) yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dalam putusan Mahkamah Agung khususnya

²⁰ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, (Jakarta: DSS Publishing, 2006), hlm. 23.

²¹ *Ibid.*

²² Edi Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, (Jakarta: Praninta Offset, 2007), hlm.1

²³ *Ibid.*

pada tingkat kasasi untuk menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan PHK selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan.²⁴ Putusan kasasi tersebut dapat berupa menolak/membatalkan atau mengabulkan kasasi. Syarat utama kasasi agar diterima adalah syarat formil (*ontvankelijkeheid*), seperti dilampauinya tenggang waktu, belum dipenuhinya upaya hukum lain, terlambatnya mengajukan memori kasasi, atau surat kuasa khusus dalam permohonan kasasi tidak memenuhi syarat (Putusan Mahkamah Agung No. 208 K/Pdt.Sus-PHI/2013).²⁵

Undang-Undang PHI merupakan undang-undang terakhir yang diundangkan dalam program reformasi sistem perburuhan. Undang-undang ini fokus pada konsep penyelesaian konflik. Secara umum konflik dapat diartikan sebagai percekocokan, perselisihan dan pertentangan. Konflik juga dapat diartikan hubungan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki, atau yang merasa memiliki, sasaran yang tidak sejalan.²⁶ Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang mengadili dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU PHI.²⁷ Beroperasinya Pengadilan Hubungan Industrial memiliki perubahan yang cukup mendasar. Pertama, penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang selama ini berada di bawah lingkup wilayah eksekutif, kini menjadi bagian dari sistem peradilan di bawah kekuasaan yudikatif. Kedua, hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial mengikuti hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum, kecuali ditentukan lain dalam UU PHI. Pada penjelasan umum tidak ditemukan konsep hak kerja, bahkan dalam penjelasan umum undang-undang ini disebutkan sebaliknya, bahwa salah satu latar belakang diubahnya undang-undang ini karena untuk mempermudah proses PHK. Dalam penjelasan umum dapat diketahui bahwa perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan Hubungan Kerja.

Konsep awal penyelesaian perselisihan perburuhan dilaksanakan dengan perantara negara, yaitu melalui panitia penyelesaian perselisihan daerah dan panitia penyelesaian perselisihan pusat. Namun upaya ini dianggap tidak efektif menjawab perkembangan perselisihan hubungan industrial yang semakin kompleks.²⁸ Sebelumnya, istilah perselisihan hubungan industrial disebut dengan perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam UU No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.²⁹ Menurut undang-undang tersebut, yang dimaksud dengan Perselisihan Perburuhan adalah:³⁰

“Pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikat dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan”.

Dengan alasan sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 169 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pekerja/buruh juga dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada pengadilan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;

²⁴Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No. 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 No. 6 TLN No. 4356, Pasal 115.

²⁵Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Niaga Swadaya, 2008), hlm. 75.

²⁶I Ketut Sardiana et al, *Peta Desa Panduan Mengelola Konflik Batas Wilayah*, (Udayana: University Press, 2011), hlm., 36.

²⁷Yani Nur Fatimah, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja”, *Pandecta*, Vol. 10, No. 2 (2015), hlm. 217.

²⁸LBH Jakarta, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta: LBH Jakarta, 2014), hlm.1.

²⁹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan dibidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 162.

³⁰ Pasal 1 ayat (1) huruf c UU no 22 tahun 1957.

2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Namun, apabila dalam pemeriksaan pengadilan hubungan industrial, ternyata pengusaha tidak terbukti melakukan sebagaimana yang dituduhkan, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dan pekerja yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon.³¹

Terkait diberikannya kemudahan dalam pemutusan hubungan kerja maka alasan kontradiktif dengan konsep dalam UU Ketenagakerjaan sebagai hukum materiil. Karakteristik penyelesaian perburuhan menurut peraturan perundang-undangan sebelum lahirnya UU PPHI jika dikaitkan dengan kondisi internasional maupun kondisi eksternal perkembangan perburuhan menjadikan alasan yang melatarbelakangi perubahan pola penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia, kondisi internasional tersebut menyangkut adanya fenomena reformasi menyangkut isu kebebasan berserikat, kebebasan mengeluarkan pendapat, HAM dan Supremasi hukum³².

Perselisihan tersebut dapat terjadi terlebih dahulu dengan adanya suatu pelanggaran hukum. Jika suatu perselisihan diawali dengan pelanggaran hukum, perselisihan perburuhan demikian itu pada umumnya disebabkan beberapa faktor³³:

1. Sebagai akibat terjadinya perbedaan paham tentang pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dalam tindakan pengusaha atau buruh yang melanggar suatu ketentuan hukum misalnya pelanggaran ini biasanya menyangkut pelanggaran normatif, artinya pelanggaran terhadap hak-hak yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
2. Perselisihan perburuhan yang diawali dengan hukum ini, juga dapat disebabkan oleh terjadinya pembedaan perlakuan yang tercermin dalam tindakan pengusaha yang bersifat diskriminatif.

Apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun, didalam Pasal 154, UU Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa:

“Penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;

³¹ Asyhadie, Hukum Kerja Hukum ..., hlm. 163.

³² Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial, Kebijakan & Program Hubungan Industrial, disampaikan pada acara Pelatihan Teknis calon Hakim Ad-Hoc Jakarta Oktober 2015.

³³ Aloysius Uwiyono, Hak Mogok di Indonesia, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2001), hlm. 215.

- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.”

Dengan demikian, sengketa PHK yang dilakukan bukan atas alasan-alasan tersebut harus diselesaikan melalui PHI. Namun, jalur litigasi ini hanya dapat ditempuh setelah perundingan bipartit, mediasi, dan/atau konsiliasi tidak menghasilkan jalan keluar. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat melalui 4 tahap, yaitu dua tahap diluar pengadilan dan dua tahap di dalam pengadilan.³⁴ Diluar Pengadilan meliputi:

1. Perundingan bipartit;
2. Arbitrase atau konsiliasi, atau mediasi

Di dalam pengadilan meliputi:

1. Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri
2. Mahkamah Kasasi di Mahkamah Agung.

Semua perselisihan bila dilihat dari peraturan yang ada pada umumnya harus diupayakan diselesaikan melalui perundingan bipartit di tingkat perusahaan. 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 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.³⁵ Bila kedua pihak yang berselisih tidak mampu mencapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua pihak mengajukan kasusnya ke PHI melalui dinas Ketenagakerjaan setempat. Pada dasarnya undang-undang berusaha untuk menghindari penumpukan perkara atau kasus perselisihan hubungan Industrial di PHI PN maupun MA. Oleh sebab itu setiap kasus perselisihan yang tidak terselesaikan secara bipartit wajib diusahakan di tahap kedua yaitu dengan memilih pihak ketiga dalam membantu penyelesaian.

B. Analisa Pandangan Hakim Dalam PPHI Pada Kesalahan Berat Yang Dapat Mengakibatkan PHK Berdasarkan Putusan No 208 K/Pdt.Sus-PHI/2013

Sebelum memberikan putusan pada perselisihan hubungan industrial, hakim akan membuat pertimbangan hukum terlebih dahulu. Pertimbangan hukum yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam memutuskan suatu perkara sangat penting karena pertimbangan hukum tersebut merupakan dasar dan bagian dari putusan itu sendiri.³⁶ Pertimbangan-pertimbangan hukum dilakukan terhadap tiap-tiap bagian perkara dengan tujuan agar putusan yang dihasilkan mempunyai nilai keobjektifan. Pembuktian merupakan proses yang sangat penting dalam persidangan untuk mengetahui kebenaran-kebenaran yang dikemukakan oleh para pihak dalam persidangan. Untuk dapat menjatuhkan putusan yang adil, hakim harus mengenal peristiwa yang

³⁴Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan & Pemerintah*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011), hlm. 213.

³⁵Rizky P. P. Karo Karo, “Penyelesaian Perselisihan PHK Bagi Pekerja Yayasan Asing”, 31 Oktober 2019, terdapat pada <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5d9ad7070139f/penyelesaian-perselisihan-phk-bagi-pekerja-yayasan-asing/>, diakses pada 16 Februari 2020.

³⁶Sonhaji, “Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/ PDT.SUS-PHI/ 2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja,” *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 1, Edisi Khusus I (2018), hlm. 34.

telah dibuktikan kebenarannya. Dalam beberapa hal peristiwa yang tidak perlu dibuktikan oleh hakim yaitu:³⁷

1. Dalam hal dijatuhkannya putusan verstek karena tergugat tidak datang meskipun sudah dipanggil secara patut;
2. Jika tergugat mengakui gugatan penggugat;
3. Telah dilakukannya sumpah decisoir;
4. Secara *ex officio* hakim dianggap mengenal peristiwanya sehingga tidak diperlukan pembuktian lebih lanjut;
5. Pengetahuan tentang pengalaman yakni nerupa kesimpulan berdasarkan pengetahuan umum yang digunakan untuk menilai peristiwa yang diajukan atau yang telah dibuktikan;
6. Pembuktian dalam hukum acara mempunyai arti yuridis yang mempunyai makna memberi dasar-dasar yang cukup kepada hakim yang memeriksa perkara yang bersangkutan guna memberi kepastian tentang kebenaran peristiwa yang diajukan.

Pada prakteknya, pasal kesalahan berat selalu menimbulkan ketidakpastian hukum bagi buruh. Sebab, para pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa adanya putusan pengadilan. Di dalam Putusan No. 208 K/Pdt.Sus-PHI/2013, hakim mengadili dengan mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi yaitu Prayitno. Hakim juga membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 46/PHI.G/2012/PN.Srg, tanggal 6 Februari 2013. Bahwa PHK yang dikeluarkan sepihak oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan telah melakukan pelanggaran berat jelas bertentangan peraturan perundang-undangan dan hukum yang berlaku di Indonesia. Hal ini dikarenakan alasan pelanggaran kesalahan berat yang diberikan Tergugat sebagai dasar PHK kepada Penggugat tidak sah secara hukum jika belum ada kekuatan hukum tetap yang menyatakan benar adanya telah terjadi pelanggaran berat yang dilakukan oleh Penggugat. Hakim memutuskan bahwa mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian yang isinya sebagai berikut:

1. Menyatakan tindakan Tergugat memutus hubungan kerja kepada Penggugat batal demi hukum;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak pernah putus;
3. Menghukum Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi semula;
4. Menghukum Penggugat menerima Surat Peringatan Pertama dari Tergugat;
5. Memerintahkan Tergugat untuk menghormati hak kebebasan berserikat bagi buruh di Perusahaan dan menghormati keberadaan PUK FSBI PT Hand Sum Tex;
6. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp 100.000,00 (seratus ribu Rupiah) / hari jika lalai melaksanakan isi putusan ini;
7. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Didalam Pasal 100 UU PPHI, bahwa dalam mengambil putusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan. Dilihat dari hasil putusan diatas, dalam tingkatan PHI, cukup banyak ditemukan Hakim PHI dalam amar putusannya telah memutuskan mempekerjakan kembali pada posisi dan jabatan semula serta hubungan kerja antara penggugat dan Tergugat yang belum putus.³⁸ Walaupun ditemukan beberapa kasus Majelis Kasasi memperkuat putusan tersebut. Majelis Hakim Kasasi cenderung

³⁷Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 102-103.

³⁸ Muhammad Isnur et al, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2014), hlm. 115

memutuskan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat.³⁹ Hubungan yang tidak harmonis sering dijadikan alasan untuk tidak mengembalikan pekerja pada pekerjaannya.⁴⁰ Faktor penghambat dari perspektif Hakim PHI:⁴¹ diluar permasalahan substantif dan teknis dalam PPHI, permasalahan paling sensitif justru muncul terkait posisi buruh yang berada dibawah kendali perusahaan atau pengusaha terutama kaitannya dengan pemberian gaji atau gaji buruh yang masih akan ditentukan atau berada dibawah kendali pengusaha. Secara ekonomi buruh masih bergantung dengan pengusaha.

III. KESIMPULAN

Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai Pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 Angka 4 UU no 2 Tahun 2004).⁴² Meskipun dalam undang-undang sudah menetapkan bahwa Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja, dan Pemerintah, Secara bersama sama dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja, namun hal ini dapat dipahami karena antara buruh dan pengusaha didasarkan atas kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam Perselisihan Industrial yang menjadi para pihak adalah pekerja/ Buruh, organisasi pekerja, dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja merupakan perselisihan yang terjadi karena salah satu pihak tidak sepaham mengenai PHK yang terjadi dan yang dilakukan.

Meski banyak pihak buruh yang dikabulkan gugatannya di tingkat PHI oleh majelis hakim, tetapi hal tersebut belum memberikan rasa keadilan sehingga buruh tetap melakukan upaya hukum ke tingkat kasasi. Kecenderungan majelis hakim PHI untuk mengabulkan sebagian gugatan yang masuk disebabkan oleh beberapa faktor yang sebelumnya telah dibahas, yakni adanya indikasi salah satu pihak mempengaruhi putusan hakim, atau pembuktian yang lemah. Bahkan, dalam beberapa putusan, terkadang majelis hakim memutuskan hal yang bukan menjadi permasalahan inti dalam gugatan atau hal yang tidak dimintakan dalam gugatan oleh buruh. Semenjak Mahkamah Konstitusi (MK) telah menyatakan Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dianggap Inkonstitusional maka berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor: 012/PUU/2003 Tanggal 28 Oktober 2004, maka pengusaha tidak lagi dapat langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja apabila hanya ada dugaan pekerja melakukan kesalahan berat. Berdasarkan asas praduga tidak bersalah (*Presumption of innocence*), pengusaha baru dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja telah terbukti melakukan kesalahan berat termasuk tindak pidana, dengan dikeluarkannya putusan pengadilan negeri yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap.

Bahwa PHK yang dikeluarkan sepihak oleh PT Hand Sum Tex kepada Prayitno dengan alasan telah melakukan pelanggaran berat jelas bertentangan peraturan perundang-undangan dan hukum yang berlaku di Indonesia. Hal ini dikarenakan alasan pelanggaran kesalahan berat yang diberikan Tergugat sebagai dasar PHK kepada Penggugat tidak sah secara hukum jika belum ada kekuatan hukum tetap yang menyatakan benar adanya telah terjadi pelanggaran berat yang dilakukan oleh Penggugat. Hal ini didasarkan dari putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003,

³⁹ *Ibid*

⁴⁰ *Ibid*

⁴¹ Kadek Agus Sudiarawan, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berbasis Pemberdayaan Sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Mencari Keadilan", disampaikan pada *Konferensi Nasional ADHAPER III*, Fakultas Hukum Universitas Tanjung Pura Kalimantan Barat 15-18 November 2016, hlm 18

⁴² Lalu Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan, hlm. 46

tanggal 28 Oktober 2004 tentang hak uji materiil Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberikan tafsir konstitusional. Dilihat dari penjelasan di atas yang telah dijabarkan, hakim memegang peranan penting dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan. Tidak terlepas pada hakim di pengadilan hubungan industrial. Kebenaran yang dicari dalam acara perdata adalah kebenaran formil yang didasarkan pada bukti-bukti formal yang ada, serta hakim tidak boleh menjatuhkan putusan diluar yang diminta oleh pihak-pihak yang bersengketa.

Sebagai saran, dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, diharuskan terdapat Undang- Undang yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan buruh agar tercipta hubungan industrial yang harmonis. Selain itu, Perjanjian kerja menjadi kewajiban yang harus dipenuhi untuk menjamin adanya hubungan kerja antara buruh majikan dan sekaligus sebagai alas hukum bagi buruh untuk mengadvokasikan haknya jika ke depan terjadi perselisihan dengan pengusaha. Dalam hal lain, peran institusi penegak hukum seperti Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung yang mengadili kasus-kasus perburuhan agar lebih konsisten menerapkan asas-asas hukum perburuhan. Penegakan hukum merupakan wujud dari perlindungan hukum dari individu yang sewenang-wenang dengan individu lainnya. Oleh karena itu di dalam hubungan industrial yang memiliki dimensi publik-privat, hakim termasuk dalam perkara PHK akibat kesalahan berat khususnya haruslah memperhatikan kepastian hukum sebagai wujud perlindungan terhadap individu agar meminimalisir terjadinya kesewenang-wenang yang dilakukan oleh salah satu pihak baik itu pengusaha maupun pekerja, dan juga memperhatikan hak-hak yang seharusnya diterima.

Daftar Pustaka

Buku

- Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2008.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Damanik, Sehat. *Hukum Acara Perburuhan*. Jakarta: DSS Publishing, 2006
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta:P.T Raja Grafindo Persada,2002
- Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005.
- Isnur, Muhamad. Et al. *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia*. Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2014.
- Jakarta, LBH. *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: LBH Jakarta, 2014.
- Jehani, Libertus. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Niaga Swadaya, 2008.
- Ketut, I Sardiana, Wayan P. Windia, dan Ketut Sudantra, I. *Peta Desa Panduan Mengelola Konflik Batas Wilayah*. Udayana: University Press, 2011.
- M. Sitorus, Thoha. *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi)*. Medan: Bina Media Perintis, 2007.
- Pangaribuan, Juanda. *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: PT Bumi Intitama Sejahtera, 2010.
- Rawls, John. *A Theory of Justice*. Cambridge Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2005.

- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja Perusahaan & Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum, Cet. 3*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 1986.
- Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : Djambatan, 1974.
- Sutrisno Sidabutar, Edi. *Pedoman Penyelesaian PHK*. Jakarta: Praninta Offset, 2007.
- Uwiyono, Aloysius. *Hak Mogok di Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2001.
- Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum dalam Praktek*. Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2008.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- van Voss, Guus Heerman. "Hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja". Dalam Guus Heerman van Voss dan Surya Tjandra, ed. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Denpasar: Pustaka Larasan; Jakarta: Universitas Indonesia; Universitas Leiden, Universitas Groningen, 2012. Hlm. 37.

Artikel

- Agus Sudiarawan, Kadek. "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berbasis Pemberdayaan Sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Mencari Keadilan." Disampaikan pada *Konferensi Nasional ADHAPER III*, Fakultas Hukum Universitas Tanjung Pura Kalimantan Barat 15-18 November 2016.
- Nur Fatimah, Yani. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja." *Pandecta*. Vol. 10. No. 2 (2015). Hlm. 215-232.
- Sonhaji. "Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/ PDT.SUS-PHI/ 2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja." *Administrative Law & Governance Journal*. Vol. 1. Edisi Khusus I 2018. Hlm. 26-46.

Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia. Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial , UU No. 2 Tahun 2004. LN Tahun 2004 No. 6 TLN No. 4356.
- Indonesia. Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, UU No 13 Tahun 2003. LN Tahun 2003 No. 93 TLN No. 4279.

Internet

- DA, Ady Thea. "Mau Mem-PHK? Cermati Cua Putusan MK Ini". hukumonline.com, 31 Januari 2019. Tersedia pada <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5c51daac0ba11/mau-mem-phk-cermati-dua-putusan-mk-ini/>, diakses pada 10 Februari 2020.
- Sarira, Iron. "PHK dengan Alasan "Kesalahan Berat"". business-law.ui.ac.id, April 2016. Tersedia pada <https://business-law.binus.ac.id/2016/04/30/phk-dengan-alasan-kesalahan-berat/>, diakses pada 10 Februari 2020.
- Rizky P. P. Karo Karo. "Penyelesaian Perselisihan PHK Bagi Pekerja Yayasan Asing". hukumonline.com, 31 Oktober 2019. Terdapat pada <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5d9ad7070139f/penyelesaian-perselisihan-phk-bagi-pekerja-yayasan-asing/>, diakses pada 16 Februari 2020.
- Farianto, Willy dan Annisa Fathima Zahra. "Akhir dari Problem Upah dan Penerapan PHK karena Kesalahan Pasca Putusan MK". hukumonline.com, 7 November 2017. Tersedia pada



UNIVERSITAS
INDONESIA

Veritas, Probitas, Justitia

DHARMASISYA
JURNAL HUKUM MAGISTER HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS INDONESIA

DHARMASISYA

Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia

Volume 2 Nomor 1 (Maret 2022) 495-512

e-ISSN: 2808-9456

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5a01526da6ef7/akhir-dari-problem-upah-dan-penerapan-phk-karena-kesalahan-pasca-putusan-mk-oleh-willy-fariato-annisa-fathima-zahra/>, diakses pada 10 Februari 2020.



UNIVERSITAS
INDONESIA

Veritas, Probatas, Justitia

DHARMASISYA
JURNAL HUKUM MAGISTER HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS INDONESIA

DHARMASISYA

Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia

Volume 2 Nomor 1 (Maret 2022) 495-512

e-ISSN: 2808-9456