

Hak Anda Bila di-PHK

**Chessa Ario Jani Purnomo, Samuel Soewita, Muhammad Iqbal, Siti Nurwulan,
Tubagus A Ramadhan¹**

Keywords :

Kata Kunci; PHK

Kata Kunci; Bipartit

Kata Kunci; Tripartit dan Hak
Normatif

Correspondensi Author

Ilmu Hukum, Universitas Pamulang

Alamat Jl Surya Kencana,

Pamulang

Email: dosen02258@unpam.ac.id

History Artikel

Received: tgl-bln-thn;

Reviewed: tgl-bln-thn

Revised: tgl-bln-thn

Accepted: tgl-bln-thn

Published: tgl-bln-thn

Abstrak Hukum perburuhan telah mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam BAB XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Diketahui terdapat 22 Pasal. Dalam dinamika perkembangan hukum PHK, Mahkamah Konsitusi Republik Indonesia telah merombak beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dari sisi sosiologis, kondisi ini menciptakan legal gap dalam level implementasi dan menjadi tanggungjawab sepenuhnya dari pembentuk undang-undang guna merespon perubahan. PHK sendiri merupakan kata yang menakutkan bagi kaum buruh Indonesia. Tim dosen pengabdian Fakultas Hukum Universitas Pamulang dan dukungan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Pamulang berinisiatif melakukan kegiatan penyuluhan hukum di Kantor Kelurahan Lengkong Karya, Tangerang Selatan, Banten pada 9 sampai dengan 11 Oktober 2019 untuk mengangkat dan mendiskusikan isu ini. Tim dosen memiliki preposisi bahwa setiap orang tidak mengetahui hukum (kontra terhadap asas fiksi hukum), termasuk hukum PHK. Misalnya, ada potensi perselisihan PHK karena perusahaan memaksa atau setidaknya mendorong buruh mengundurkan diri demi menghindari pemenuhan hak pesangon atau bentuk kompensasi lain yang esensinya merupakan kewajiban perusahaan. Bila buruh mengetahui hukum maka ia akan mengaktifkan proses penyelesaian perselisihan seperti perundingan bipartit dan seterusnya secara normatif. Hukum PHK memiliki spektrum yang unik dan memiliki banyak variasi. Dikatakan unik, karena hukum PHK menyediakan mekanisme complain individu bukan hanya complain kolektif. Selanjutnya, dikatakan banyak variasi, sebab para pihak dalam hukum perburuhan mesti mengerti secara komprehensif undang-undang di luar hukum perburuhan itu sendiri. Misalnya, konsep arbitrase (non pengadilan) yang dapat ditempuh dalam jenis perselisihan tertentu selain perselisihan PHK. Artikel ini

bersandar kepada metode penulisan normatif-yuridis. Penulis menggunakan teknis analisis terhadap fakta/isu hukum dengan menghubungkan norma hukum yang relevan terhadap fakta. Penulis berusaha menemukan perwujudan asas-asas hukum perburuhan yang utama yakni asas perundingan dalam logika hubungan industrial. Kesimpulan dari artikel ini menegaskan jenis-jenis PHK dalam hukum perburuhan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hak seperti perundingan bipartit, tripartit hingga gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

Pendahuluan

Dalam hidup berbangsa dan bernegara, hukum berfungsi untuk meletakkan garis pembatas antara hak dan kewajiban. Hukum juga dapat berguna untuk melandasi suatu hubungan tertentu dari masyarakat, misalnya hubungan antara masyarakat dengan perusahaan (baik BUMN atau entitas swasta).

Menurut ide hubungan industrial, melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kehidupan hukum melibatkan tiga pihak yakni pemerintah, buruh dan perusahaan. Kompleksitas segera mengememuka pada level implementasi.

Dari sudut pekerja misalnya, ia membutuhkan pekerjaan untuk tumbuh-kembangnya bahkan hanya sekadar menyambung hidup. Dari sisi perusahaan pun membutuhkan karyawan untuk mengoperasionalkan kegiatannya. Sementara, dari kacamata pemerintah senantiasa sebagai regulator yang membentuk hubungan hukum kedalam tiga aktor tersebut. Namun konsep dasarnya adalah melindungi hak hukum pekerja, bukan sebaliknya. Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut sebagai PHK) adalah istilah resmi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan serta sudah menjadi momok yang menakutkan bagi pekerja. Secara sederhana, PHK adalah putusnya

hubungan pekerjaan antara pekerja dengan perusahaan. Tetapi konsepnya tidak sederhana, sebab PHK menurut hukum memiliki syarat dan akibat hukum apabila dilakukan tidak berdasarkan hukum.

Maka, isu PHK selalu aktual dan bahkan terjadi secara konsisten dalam era pasar bebas. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) (cnnindonesia.com) menyebut “*total karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam kurun 2015-2018 mencapai hampir 1 juta orang.*”

Penulis merasa prihatin dengan praktik PHK yang penuh rekayasa dan bertentangan dengan perasaan keadilan umum dan hukum baik pada perusahaan bermodal kecil, menengah dan bermodal besar. Konsekuensinya, memicu perselisihan hubungan Industrial dalam bentuknya, seperti berikut ini (**Abdul Khakim**, 2015:55-57):

Kesatu, rekayasa pengunduran diri dalam kasus PHK untuk menghindari kewajiban membayar pesangon. *Kedua*, rekayasa mutasi dengan tujuan PHK tersembunyi. *Ketiga*, rekayasa terhadap aktivis atau serikat pekerja/serikat buruh. *Keempat*, mengaburkan status hubungan kerja tanpa kejelasan penyelesaian menurut Pasal 163 UU Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan. *Kelima*, PHK tanpa kejelasan status hukum.

Oleh sebab itu, penulis merasa perlu mengangkat serta menyampaikan isu ini ditengah-tengah masyarakat, khususnya lingkungan Kelurahan Lengkong Karya, Tangerang Selatan, Banten.

KONSEPSI HUKUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

PHK Dari Sudut Undang-Undang

Hukum ketenagakerjaan diperankan oleh tiga pihak sekaligus yakni pemerintah, pemberi kerja atau perusahaan dan pekerja. Argumentasi demikian tak bisa dilepaskan oleh asas hukum ketenagakerjaan yang mengatakan, menurut Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa *“pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.”* Selanjutnya, penjelasan Pasal 3 undang-undang *a quo* berbunyi:

“Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.”

Perlu diketahui, yang penulis maksud pemerintah adalah pegawai yang bertugas untuk mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Untuk lebih terang penulis kutip Pasal 1 angka 32 *Jo.* Pasal 176 undang-undang *a*

quo Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

Hal ini berarti, bila ada suatu peristiwa hukum berupa pemutusan hubungan kerja maka pengawas ketenagakerjaan diharapkan bertugas atau bertindak sebagaimana yang diamanatkan oleh undang-undang *a quo*. Sekalipun demikian, peristiwa hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi antara pekerja dengan pengusaha dan jarang melibatkan pemerintah.

Dalam konteks normatif-yuridis, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ada banyak aturan hukum terkait dengan PHK. Setidaknya, ada 22 pasal yang terdiri dari Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 undang-undang *a quo*. Pasal 150 undang-undang *a quo* mengatur:

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Mengenai frasa *“badan usaha yang berbadan hukum atau tidak,”* berarti badan

usaha non badan hukum seperti firma atau persekutuan perdata pun berlaku terhadap ketentuan ini. Selanjutnya terkait frasa “*maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain,*” biasanya ditemukan dalam bentuk *non-governmental organization* atau lembaga swadaya masyarakat juga tak luput dari ketentuan ini.

Perlu disampaikan bahwa pada dasarnya PHK mesti berlandaskan kesepakatan sebagaimana logika hukum perjanjian pada umumnya yang tidak dapat ditarik kembali setelah suatu hal disepakati oleh para pihak. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan pun demikian.

Penulis kemukakan contoh pada Pasal 151 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) di mana pada intinya larangan PHK terjadi yang mesti selalu diupayakan oleh para *stakeholder* di atas agar tidak terjadi. Maka perhatikan Pasal 151 ayat (1) yang berbunyi: “*pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.*”

Penulis berpendapat bahwa sebagaimana tujuan pada Pasal 4 undang-undang *a quo* yakni guna memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Selanjutnya, demi menjaga keharmonisan hubungan industrial, pada akhirnya, diarahkan agar tak terjadi perselisihan meskipun PHK terjadi. Sebagaimana penulis kutip Pasal 151 ayat (2) sebagai berikut:

“*Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan*

tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”

Bagi penulis, frasa “*pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan*” adalah esensi dari ketentuan ini. Secara filosofis, ketentuan ini terdapat makna yang dalam. Dasar argumetasinya, *kesatu*, mencegah pihak pengusaha melakukan kesewenang-wenangan. *Kedua*, mengamankan fungsi kontrol kepada pemerintah. *Ketiga*, melindungi tenaga kerja.

Timbul pertanyaan, secara sosiologis, bagaimana kenyataannya pada level implementasi? Berdasarkan catatan Lembaga Bantuan Hukum Jakarta pada tahun 2015 terdapat 244 pengaduan kasus perburuhan yang melibatkan 19.889 buruh, diantara 244 pengaduan tersebut terdapat 26 kasus pengaduan terakit PHK (Oky Wiratama Siagian, 2016:6).

Selanjutnya Pasal 152 ayat (1) undang-undang *a quo* mengatur tata cara bagi pengusaha melakukan PHK melalui surat permohonan tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasannya. Sementara Pasal 153 ayat (1) huruf a sampai dengan huruf j undang-undang *a quo* adalah larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK.

Sementara itu, dua (2) jenis PHK jika dilihat dari alasan yang melatarbelakanginya sebagaimana digariskan oleh Pasal 154 huruf a, huruf b, dan huruf c, dan huruf d undang-undang *a quo*. *Pertama*, secara teoritik, pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan karena pengunduran diri tanpa paksaan dan tekanan, seperti habisnya masa kontrak, tidak lulusnya masa percobaan (*probation*), memasuki usia pensiun, atau buruh meninggal dunia dapat dikatakan sebagai PHK sukarela.

Kedua, PHK yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (1) huruf a sampai dengan huruf j undang-undang *a quo*. Pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan karena pekerja/buruh

melakukan kesalahan berat, seperti melakukan pencurian, penipuan, menggelapkan uang perusahaan, melakukan tindak asusila dan perjudian di lingkungan kerja, atau mengancam, menganiaya, dan mengintimidasi teman kerja maupun pengusaha di lingkungan kerja dapat dikatakan PHK tidak sukarela.

Perihal uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak telah diatur oleh Pasal 156 ayat (1) undang-undang *a quo* dimana pengusaha diwajibkan membayar dalam hal terjadi PHK. Sementara Pasal 156 ayat (2) mengatur tentang besaran uang pesangon, Pasal 156 ayat (3) mengatur besaran uang penghargaan masa kerja dan Pasal 156 ayat (4) mengatur tentang besaran uang pengganti hak.

Selanjutnya, menurut **Aloysius Uwiyono** sebagai berikut (**Willy Farianto, et.al.**, 2018:8):

“berbicara tentang pesangon buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja maka uang pesangon pada dasarnya adalah sejumlah uang yang oleh pengusaha diberikan kepada buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja bukan karena kesalahan atau kehendak sendiri.”

Dalam konteks sosiologis, tidak mungkin pengusaha atau pekerja/buruh tahu, mengerti dan paham perihal ketentuan di atas secara utuh. Namun, alasan tersebut tidak dapat dijadikan dalil bahwa untuk tidak dipatuhinya sebuah aturan hukum. Sebab *non obligat lex nisi promulgate*. Artinya, tak ada hukum yang mengikat sampai ia diberlakukan.

PHK Menurut Pakar Perburuhan

PHK dapat dikatakan bersegi dua. Pertama, PHK secara sukarela dan kedua, PHK berdasarkan ketidaksukarelaan. Sementara, menurut pakar hukum perburuhan **Aloysius Uwiyono**, terdapat sepuluh (10) konsep PHK sebagai berikut (**Aloysius Uwiyono, et.al.**, 2014:137-140):

Pertama, hubungan kerja putus demi hukum. *Kedua*, hubungan kerja yang diputuskan oleh buruh/pekerja. Dikenal dengan istilah *resign*. *Ketiga*, pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha karena pekerja dianggap mengundurkan diri.

Keempat, hubungan kerja yang diputuskan oleh pengusaha. *Kelima*, hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan. *Keenam*, pemutusan hubungan kerja karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, atas kemauan pengusaha atau pekerja.

Ketujuh, pemutusan hubungan kerja karena kerugian terus-menerus selama dua (2) tahun atau *force majeure*. *Kedelapan*, pemutusan hubungan kerja karena mengalami pailit. *Kesembilan*, pemutusan hubungan kerja karena pekerja meningga dunia. *Kesepuluh*, pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun.

Jenis Hak Normatif Pekerja

Istilah hak normatif adalah hak pekerja yang telah diatur, ditetapkan dan diberlakukan oleh pembentuk undang-undang melalui tiga paket undang-undang perburuhan, sejak kurang-lebih delapan belas (18) tahun lalu.

Hak normatif dapat disisir yakni (**A. Patra M. Zen dan Daniel Hutagalung** (Ed), 2007:183): 1) Hak yang bersifat ekonomis: misalnya upah, tunjangan hari raya (THR), tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan lainnya; 2) Hak yang bersifat politis: misalnya hak membentuk serikat pekerja, hak menjadi atau tidak menjadi anggota serikat buruh, hak mogok, hak tidak diskriminatif, dan lainnya; 3) Hak yang bersifat medis: misalnya hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak melahirkan, hak istirahat, hak menyusui anak, hak atas jaminan pemeliharaan kerja, larangan mempekerjakan anak, dan lainnya; 4) Hak yang bersifat sosial: misalnya hak cuti, kawin, libur resmi, pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari, dan lainnya.

Metode

Artikel ini bersandar kepada metode penulisan normatif-yuridis. Penulis menggunakan teknis analisis terhadap fakta/isu hukum dengan menghubungkan norma hukum yang relevan terhadap fakta. Penulis berusaha menemukan perwujudan asas-asas hukum perburuhan yang utama yakni asas perundingan dalam logika hubungan industrial pada level implementasi di masyarakat.

Hasil Dan Pembahasan

PHK: Konteks Dan Konsekuensi

Kata PHK menjadi momok mengerikan bagi pekerja Indonesia. Hebohnya pemberitaan online turut membanjiri informasi dan membentuk opini publik. Sebetulnya, PHK adalah proses yang legal menurut hukum perburuhan. Sebagaimana telah penulis singgung pada bab dua (2) bahwa PHK memiliki syarat dan akibat hukum apabila dilakukan tanpa justifikasi moral dan hukum. Tegasnya, PHK menjadi tidak sah.

Berangkat dari ide keseimbangan dalam konteks hubungan industrial bahwa para pihak mesti didudukan pada kesetaraan martabat dan hak. Tetapi yang utama tidak hilang marwah perlindungan kepada buruh. Permasalahan terjadi saat PHK dilakukan secara serampangan, baik oleh perusahaan dan buruh serta lemahnya pengawasan dan penegakan dari pemerintah.

Muncul pertanyaan, apa syarat sah PHK? Bagi penulis esensinya adalah perundingan. Karena para pihak bersepakat dalam melaksanakan hubungan kerja. Menurut hukum, PHK diatur dari Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam dinamikanya, pasal-pasal tertentu telah di uji materi pada Mahkamah Konstitusi. Sudah banyak tambal sulam dan tidak kunjung direvisi oleh pembentuk undang-undang. Misalnya, seperti Pasal 158 UU yang sebelumnya Pengusaha dapat

melakukan PHK secara sepihak dan subjektifitasnya belaka.

Akan tetapi, penulis hendak memajukan konsekuensi PHK secara hukum seperti tabel di bawah ini (turc.or.id):

Tabel I
Konsekuensi Hukum PHK

KOMPENSASI BERDASARKAN ALASAN PHK		
ALASAN PHK	KOMPEN SASI	UNDA NG- UNDA NG NOMO R 13 TAHU N 2003
Mengundurkan diri tanpa tekanan	Uang Pengganti Hak	Pasal 162 ayat (1)
Tidak lulus masa percobaan	Tidak berhak kompensasi	Pasal 154
Selesaiannya PKWT	Tidak berhak kompensasi	Pasal 154 huruf b
Pekerja melakukan kesalahan berat	Uang Pengganti Hak	Eks Pasal 158
Pekerja melanggar perjanjian	1 kali Uang Pesangon, 1 kali Uang	Pasal 161

kerja, PKB, atau peraturan perusahaan	Pengganti Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak	ayat (3)	melanjutka n hubungan kerja	Hak	
Pekerja mengajukan PHK karena pelanggaran Pengusaha	2 kali Uang Pesangon, 1 kali Uang Pengganti Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak	Pasal 169 ayat (1)	Peleburan, penggabungan, perubahan status dan Pengusaha tidak mau melanjutkan hubungan kerja	2 kali Uang Pesangon, 1 kali Uang Pengganti Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak	Pasal 163 ayat (2)
Pernikahan antar pekerja (jika diatur oleh peraturan perusahaan)	1 kali Uang Pesangon, 1 kali Uang Pengganti Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak	Pasal 153	Perusahaan pailit	1 kali Uang Pesangon, 1 kali Uang Pengganti Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak	Pasal 165
PHK massal, perusahaan rugi (<i>force majeure</i>)	1 kali Uang Pesangon, 1 kali Uang Pengganti Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak	Pasal 164 ayat (1)	Pekerja meninggal dunia	2 kali Uang Pesangon, 1 kali Uang Pengganti Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak	Pasal 166
PHK massal, perusahaan melakukan efisiensi	2 kali Uang Pesangon, 1 kali Uang Pengganti Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak	Pasal 164 ayat (3)	Pekerja mangkir 5 hari atau lebih telah dipanggil 2 kali secara patut	Uang Pengganti Hak dan Uang Pisah	Pasal 168 ayat (1) <i>Jounto</i> Pasal 168 ayat (3)
Pekerja ditahan dan diputuskan bersalah	1 kali Uang Pengganti Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak	Pasal 160 ayat (7)	Pekerja sakit berkepanjangan atau karena kecelakaan kerja	2 kali Uang Pesangon, 2 kali Uang Pengganti Masa Kerja dan Uang Pengganti	Pasal 172
Peleburan, penggabungan, perubahan status dan Pekerja tidak mau	1 kali Uang Pesangon, 1 kali Uang Pengganti Masa Kerja dan Uang Pengganti	Pasal 163 ayat (1)			

(setelah 12 bulan)	Hak	
Pekerja memasuki usia pensiun	Opsional	Sesuai Pasal 167
Pekerja ditahan dan tidak dapat melakukan pekerjaan (setelah 6 bulan)	1 kali Uang Pengganti Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak	Pasal 160 ayat (7)

Proses Klaim Hak: Kemana Anda Pergi ?

Katakanlah A di PHK oleh perusahaan bernama B melalui lisan? Pertanyaan sekarang, Apakah A akan mengklaim hak hukumnya? Atau kemana A mesti pergi atas perlakuan perusahaan B? Pertanyaan ini bersifat praktis dan terdapat pengaturannya dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Selanjutnya disebut UU PPHI).

Kesatu, A dapat berkonsultasi pada kantor Lembaga Bantuan Hukum (LBH) domisili, kantor Advokat/Pengacara, kantor Lembaga Swadaya Masyarakat yang konsen di bidang perburuhan, dan kantor dinas ketenagakerjaan domisili.

Kedua, A juga dapat secara mandiri pergi komplain kepada management perusahaan B atau bila A mempunyai Serikat Pekerja/Serikat Buruh, ia juga dapat meminta untuk meminta nasihat. Sebagai pelengkap pengaduan, A juga dapat melaporkan kepada Komisi Nasional Hak Asasi Manusia.

Bila A merasa bahwa proses PHK demikian tidak berdasarkan moral dan hukum yang dilakukan oleh perusahaan B. Maka, A dapat menempuh proses yang dikenal dengan istilah penyelesaian perselisihan di dalam pengadilan dan di luar pengadilan.

Perselisihan merupakan istilah resmi berdasar UU PPHI. Karenanya, menurut Pasal 2 UU PPHI ada empat jenis perselisihan yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Sehingga mesti memperhatikan tahapan-tahapan berikut ini: *pertama*, A mesti melakukan perundingan bipartit sebagaimana Pasal 1 ayat (10) *jointo* Pasal 3 ayat (1) UU PPHI. Dalam prosesnya perlu dibuat risalah hasil perundingan, daftar hadir perundingan, serta permintaan dan pemberitahuan perundingan dari satu pihak (**Abdul Khakim, op.cit.**, 111). "*Manakala penyelesaian secara bipartit berhasil, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani para pihak, dan didaftarkan di PHI,*" demikian menurut **Syahrul Machmud (Syahrul Machmud, 2014:72)**.

Kemudian sebaliknya, bila perundingan bipartit gagal maka A dapat menempuh tahapan perundingan tripartit berdasarkan Pasal 4 UU PPHI. Pada tahap ini pihak ketiga yang dianggap netral dilibatkan, bukan hanya pihak buruh dan perusahaan. Biasanya, pihak ketiga adalah pegawai pada kantor atau instansi yang bertanggungjawab di bidang perburuhan domisili.

Diketahui pula perundingan bipartit dan perundingan tripartit sebagai proses penyelesaian di luar pengadilan. Selanjutnya, bila perundingan tripartit gagal maka para pihak dapat melakukan gugatan ke Pengadilan Negeri khusus untuk itu.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan segala yang terurai di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Bahwa PHK dapat dibagi menjadi dua klasifikasi yakni PHK secara sukarela dan PHK diluar kehendak buruh/pekerja; 2) Dalam proses klaim hak bahwa para pihak atau salah satu pihak wajib menempuh seluruh proses bipartit, tripartit hingga

gugatan pengadilan hubungan industrial dalam hal penyelesaian perselisihan PHK.

Saran

Penulis mengajukan saran-pendapat seperti ini: 1) Bagi pekerja sebaiknya berhimpun atau menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dan mau terbuka untuk belajar dan berkonsultasi kepada ahli atau pakar/praktisi hukum perburuhan; 2) Dalam melakukan proses klaim hak maka kumpulkan alat bukti hukum seperti surat dan saksi serta persiapkan dokumen pendukung dan catat kejadian saat proses klaim hak berlangsung, baik tahap bipartit, tripartit hingga gugatan pengadilan.

Foot Note:

[1] Dosen Pada Fakultas Hukum Prodi S-1 Ilmu Hukum Universitas Pamulang

Daftar Rujukan

Buku-Buku:

- [1] A. Patra M. Zen dan Daniel Hutagalung (Ed), *“Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum,”* YLBHI, Jakarta, 2007.
- [2] Abdul Khakim, *“Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,”* Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015.
- [3] Aloysius Uwiyono, *et.al.*, *“Asas-Asas Hukum Perburuhan,”* Rajawali Pers, Jakarta, 2014.
- [4] Oky Wiratama Siagian, *“Potret PHK Massal Buruh Garmen,”* LBH Jakarta, Jakarta, 2016.
- [5] Syahrul Machmud, *“Hukum Acara Khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial,”* Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014.
- [6] Willy Farianto, *et.al.*, *“Himpunan Artikel Ketenagakerjaan,”* Rajawali Pers, Jakarta, 2018.

Internet:

- [7] [https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20181226150923-92-356508/total-1-juta-](https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20181226150923-92-356508/total-1-juta-pekerja-kena-phk-pada-2015-2018)

pekerja-kena-phk-pada-2015-2018 di akses pada 22 Oktober 2019 pukul 00.07 WIB.

- [8] <https://www.turc.or.id/waspada-phk-kenali-hakmu-jangan-mau-di-tipu-daya/> diakses pada 24 Oktober 2019 pukul 17.06 WIB.