



## Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja

**Via Dwihardiani**

Universitas Padjadjaran

**Muhamad Rizal**

Universitas Padjadjaran

**Sari Usih Natari**

Universitas Padjadjaran

Korespondensi Penulis: [via20002@mail.unpad.ac.id](mailto:via20002@mail.unpad.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to analyze the application of the articles in Law Number 2 of 2004 regarding the settlement of industrial relations disputes in termination of employment at the Industrial Relations Court (PHI). Second, the application of the articles in Law Number 13 of 2003 related to employment in resolving compensation issues for laid-off workers at the Industrial Relations Court (PHI). The results of the study show that (1) workers or laborers who experience termination of employment by the company where they work are entitled to severance pay and compensation pay in accordance with Law Number 2 of 2004 concerning the settlement of industrial relations disputes. The role of the industrial relations court here is that through a fair decision a judge can give his decision to obtain an agreement in resolving disputes that has legal certainty. (2) Based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, it is stated that for workers who receive termination of employment, they receive compensation for rights and severance pay where before the termination of employment by the company, workers or labor unions, and the government try not to terminate the employment relationship. Work.*

**Keywords:** *Termination of Employment (PHK), Industrial Relations Court (PHI), Industrial Relations Dispute Settlement (PPHI)*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Kedua, penerapan pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait ketenagakerjaan dalam menyelesaikan permasalahan kompensasi bagi pekerja yang di PHK di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan tempat mereka bekerja berhak memperoleh uang pesangon dan uang penggantian hak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Peran pengadilan hubungan industrial disini adalah melalui putusan hakim yang adil dapat memberikan putusannya untuk mendapatkan kesepakatan dalam penyelesaian sengketa yang memiliki kepastian hukum. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa bagi pekerja yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah dimana sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja perusahaan, pekerja atau serikat pekerja, dan pemerintah berupaya untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja.

**Kata Kunci :** Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

## **PENDAHULUAN**

Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Hubungan Industrial menyatakan bahwa pengertian persengketaan dalam hubungan industrial adalah terjadinya perselisihan atau perbedaan persepsi antara sebuah perusahaan atau gabungan beberapa perusahaan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh yang diakibatkan oleh perbedaan pendapat terkait hak, permasalahan pemutusan hubungan kerja, perbedaan kepentingan atau bisa juga perselisihan antar pekerja dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya semua orang memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara bekerja. Bekerja disini dapat dilakukan dengan cara personal ataupun ikut dalam suatu perusahaan baik perusahaan milik pemerintah sebagai pegawai atau perusahaan milik swasta sebagai pekerja / buruh.

Hak seluruh pekerja atau buruh ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Antara pekerja dengan perusahaan memiliki peluang yang besar untuk terjadinya perselisihan hubungan industrial karena beberapa faktor diantaranya faktor yang paling umum adalah tidak terpenuhinya hak pekerja oleh perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam undang-undang dan perbedaan kepentingan antara perusahaan dengan pekerja. Untuk menghindari terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial diperlukan adanya komunikasi yang bersifat dua arah secara efektif untuk saling memahami dan memberikan perhatian antara perusahaan dengan pekerja. Sedangkan kewajiban adalah berbagai macam aktivitas yang wajib dilakukan oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian yang telah disetujui oleh pihak pekerja dan perusahaan. Apabila hak dan kewajiban ini dapat berjalan dengan seimbang maka kedua belah pihak yaitu pekerja dengan perusahaan telah melaksanakan prestasinya. (Yuniarti Tri Suwadji, 2019)

Pada dasarnya perselisihan antara perusahaan dengan pekerja ini sering terjadi serta akan merugikan banyak pihak mulai mereka pekerja sendiri, perusahaan, stakeholder yang berkepentingan dan pemerintah. Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial memiliki sasaran utama berupa penyelesaian masalah antara pekerja dengan perusahaan melalui sistem bipartit. Penyelesaian permasalahan antara perusahaan dengan pekerja dengan menggunakan cara bipartit ini di masa berikutnya tidak ada pihak yang merasa disakiti dan dirugikan. Namun pada kenyataannya di lapangan seringkali adalah keputusan yang bersifat win-win solutions (solusi menang kalah). Dilakukannya kompromi dengan pendelatan win-win solutions tersebut tentu akan

menyisakan pandangan yang negatif dari sisi yang paling tidak diuntungkan atas kebijakan yang diambil. Keharmonisan hubungan antara perusahaan dengan pekerja yang telah dibangun dalam waktu yang lama dan baik ini akan tiba-tiba menjadi buruk jika terjadi perselisihan dan mengganggu sistem operasional perusahaan. Jika hal ini dibiarkan dalam waktu yang lama takutnya akan menyebabkan kualitas pekerja menurun dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Penyelesaian persengketaan dalam hubungan industrial ini menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menawarkan solusi dalam mencari jalan tengah dan saling menguntungkan antara kedua belah pihak yang dilakukan secara internal dalam perusahaan tanpa hadirnya orang ketiga dengan menerapkan pendekatan bipartit. Sebelum terjadinya masalah hubungan industrial ini perlu adanya peran suatu divisi dalam perusahaan untuk melakukan monitoring dan evaluasi atas kinerja pekerja dan kebijakan perusahaan. Namun jika hal tersebut terlanjur telah terjadi maka dengan cara bipartit atau musyawarah untuk mencari mufakat melalui perundingan yang tata cara dan lamanya telah diatur dalam undang-undang.

Perbuatan memutus hubungan kerja (PHK) adalah sebuah fenomena yang sangat ditakuti dan dikhawatirkan oleh pekerja yang sedang aktif bekerja di dalam suatu perusahaan sebab pada dasarnya seseorang bekerja untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan juga kebutuhan jangka panjang. Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) ini sangat mungkin terjadi sebab terjadinya perubahan kondisi sosial, budaya, politik dan ekonomi suatu negara dan menyebabkan perusahaan menjadi gulung tikar dan mengurangi jumlah karyawan yang ada ataupun juga perusahaan tidak akan beroperasi lagi. Kondisi kestabilan keuangan perusahaan tidak ada yang dapat menjamin sehingga bayangan pemutusan hubungan kerja ini dapat sewaktu-waktu menghampiri para pekerja. Para pekerja akan selalu merasa khawatir jika harus kehilangan pekerjaan dan apalagi dia menjadi tulang punggung keluarga. (Budiono, 2011)

Berbeda halnya jika pemutusan hubungan kerja ini karena telah habisnya jangka waktu perjanjian Kerjasama atau biasa disebut dengan istilah pekerja kontrak. Hal ini dikarenakan kedua belah pihak telah mengetahui dari awal kapan kerjasama ini akan berakhir dan telah mempersiapkan rencana yang akan dilakukan jika perjanjian hubungan Kerjasama tersebut berakhir. Namun sesuai dengan permasalahan di atas bahwa pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh perselisihan hubungan industrial akan merugikan bagi pihak yang

lemah secara ekonomi yaitu pekerja. Agar perselisihan akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja yang membawa masalah menjadi sangat kompleks maka telah diatur prosedur secara runtut terkait perlindungan hak-hak bagi pekerja yang akan kehilangan pekerja akibat PHK. Pekerja memiliki posisi yang lebih lemah secara ekonomi dibandingkan dengan pihak perusahaan. Oleh karena itu diciptakan seperangkat peraturan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja agar tidak terjadinya pemerasan oleh perusahaan dan terwujudnya keselamatan, kesejahteraan, kedisiplinan dan kesehatan bagi pekerja yang dibawah pimpinan perusahaan.

Jika kita melihat konteks pemutusan hubungan kerja maka permasalahan yang sangat krusial adalah terkait nominal pesangon yang diberikan apakah telah sesuai dengan peraturan yang ada atau belum. Pada dasarnya pesangon ini memiliki tujuan utamanya yaitu untuk memberikan keamanan secara finansial bagi pekerja yang baru saja di PHK. Peran Undang-Undang yang mengatur terkait pemutusan hubungan kerja sangat penting untuk mengatur bagaimana memberikan jaminan kehidupan bagi pekerja yang khawatir tidak mendapat pemasukan lagi setelah masa PHK. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum sepenuhnya mengatur permasalahan ini dan tidak secara tegas melarang adanya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. (Ari Yuliasuti dan Emi Syarif, 2021)

Seiring berjalannya waktu kondisi perekonomian yang tidak menentu maka jaminan kehidupan dalam jangka Panjang bagi pekerja yang di PHK serta perlindungan bagi mereka sulit untuk terlaksana. Ditambah dengan kondisi para pekerja lebih sering menuntut kepada perusahaan untuk memberikan seluruh hak pekerja setelah PHK tanpa melihat ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang sehingga permasalahan akibat persengketaan dalam hubungan industrial untuk pemutusan hubungan kerja semakin rumit. Berdasarkan permasalahan di atas maka perlunya pengkajian secara mendalam terkait Pertama, penerapan pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Kedua, penerapan pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait ketenagakerjaan dalam menyelesaikan permasalahan kompensasi bagi pekerja yang di PHK di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Pengadilan Hubungan Industrial**

Pengadilan hubungan industrial (PHI) adalah pengadilan khusus di bawah naungan peradilan umum dimana tugasnya adalah menyelesaikan serta mengadili persengketaan dalam hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan atau persengketaan dalam hubungan industrial ini menganut sistem peradilan di bawah wilayah kekuasaan kehakiman atau yudikatif. Sedangkan hukum acara yang dilakukan di pengadilan hubungan industrial mengikuti hukum acara perdata sesuai dengan yang ada di wilayah peradilan umum selain hal-hal lain yang ditentukan secara khusus pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial pertama kali dibentuk pada bulan Januari tahun 2006. Perkara yang dapat diselesaikan oleh pengadilan hubungan industrial secara yurisdiksi adalah pada tingkat pertama pengadilan hubungan industrial melakukan pengadilan untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pada tingkat akhir pengadilan hubungan industrial melakukan pengadilan untuk menyelesaikan perselisihan karena perbedaan kepentingan antar serikat pekerja/buruh. Di dalam sistem pengadilan hubungan industrial sendiri memiliki fungsionaris pengadilan atau biasa disebut dengan orang-orang yang memiliki jabatan untuk menyelenggarakan dan melaksanakan fungsi pengadilan sebagaimana semestinya.

### **Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Hubungan Industrial**

Pemutusan hubungan kerja merupakan sebuah aktivitas untuk memberhentikan keterkaitan kerjasama antara pekerja dengan perusahaan karena suatu alasan yang berat sehingga hak serta kewajiban antara perusahaan dengan pekerja menjadi berakhir. Pemberhentian hubungan kerja (PHK) dapat diupayakan pencegahan untuk tidak terjadi namun jika terpaksa terjadi maka harus dilakukan melalui adanya musyawarah terlebih dahulu antara pekerja dengan perusahaan. Namun jika belum menghasilkan sebuah kesepakatan maka lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki peran penting disini untuk memberikan putusan yang sah di mata hukum terkait pemutusan hubungan kerja ini.

Perselisihan hubungan industrial adalah berbedanya persepsi atau pandangan dan pendapat antara perusahaan atau gabungan beberapa perusahaan dengan pekerja/serikat pekerja terkait perselisihan kepentingan, hak, pemutusan hubungan kerja ataupun sesama

pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan hak dapat terjadi karena berbedanya persepsi terkait hak apa yang diperoleh oleh pekerja dari perusahaan atas ketidaktahuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerjasama dan peraturan perusahaan. Perselisihan kepentingan adalah ketidaksamaan antara peraturan yang ada di dalam perjanjian kerja dengan perintah yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja.

Yuniarti Tri Suwadji (2019) menyatakan bahwa perundingan secara bipartit menjadi sangat penting untuk dilakukan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk penyelesaian permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut berdasarkan kepada perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan oleh perusahaan dengan pekerja atau serikat pekerja melalui musyawarah untuk menghasilkan mufakat. Ari Yuliasuti dan Emi Syarif (2021) menyatakan bahwa perusahaan dengan pekerja dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara musyawarah walaupun perselisihan tersebut telah terselesaikan di pengadilan yang mana jika dihasilkan mufakat dalam musyawarah tersebut maka harus dibuat akta perdamaian (Acte Van Dading). Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilaksanakan dengan dua cara yaitu melalui pengadilan dan musyawarah. Penyelesaian perselisihan di pengadilan dilakukan berlandaskan hukum dan dilakukan ketika belum berhasilnya diperoleh kesepakatan melalui cara musyawarah. Hono Sejati (2018) menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial melalui proses pemeriksaan yang belum cepat, adil, murah dikarenakan adanya perbedaan persepsi pembentuk undang-undang dengan para pihak. Pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial akan dirasakan cepat, adil dan murah jika dilakukan dengan cara musyawarah untuk mendapatkan kata mufakat.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan teknik analisis deskriptif menggunakan studi literatur dari berbagai macam referensi yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji. Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal dan website resmi. Studi literatur yang digunakan disini adalah dengan mencari teori-teori dan hasil penelitian yang relevan untuk memberikan dukungan pada pembahasan sesuai dengan rumusan masalah yang akan dibahas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Penerapan Pasal-Pasal Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Terkait Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)**

Hal-hal terkait keadaan apa saja dan bagaimana mekanisme putusannya hubungan kerja (PHK) pada prinsipnya telah dituangkan ketentuannya di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Segala hal kemungkinan yang mengarah pada kejadian pemutusan hubungan kerja pada dasarnya harus dihindari oleh perusahaan dan pekerja berdasarkan pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun jika hal tersebut tidak dapat dihindari maka harus dilakukan musyawarah untuk mendapatkan kata mufakat. Jika hal tersebut tetap tidak menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja maka pengadilan hubungan industrial berkewajiban memberikan putusan pada pemutusan hubungan kerja ini. Artinya pemutusan hubungan kerja dapat dinyatakan sah dan dapat dilakukan setelah ada putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut sesuai dengan yang ada pada pasal 155 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan membutuhkan waktu untuk menyelidiki dan memeriksa dengan teliti sebelum memutuskan terkait pemutusan hubungan kerja ini. Selama waktu tersebut terkait hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja tetap dilakukan sesuai dengan keadaan sebelumnya seperti yang dijelaskan pada pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun jika kondisinya adalah perusahaan melakukan pemberhentian sementara untuk pekerja yang dalam tahap pemrosesan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan pasal 155 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan maka perusahaan memiliki kewajiban untuk tetap terus memberikan upah bagi pekerja. (Yuniarti Tri Suwadji, 2019)

Penyelesaian persengketaan dalam hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial dimulai dari pemeriksaan secara adil dan cepat serta dilakukannya musyawarah untuk mendapatkan mufakat. Pada prinsipnya penyelesaian perselisihan ini adalah murah, adil dan cepat yang mana dalam kurun waktu paling lama 3 hari semenjak masuknya perkara majelis hakim harus telah melakukan siding pertama dengan memanggil pihak yang sedang bersengketa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Untuk menjaga harmonisasi hubungan pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan maka Langkah utama

sebelum masuk pengadilan adalah penyelesaian perselisihan melalui musyawarah sesuai dengan budaya masyarakat Indonesia.

Seiring berjalannya waktu akibat arus globalisasi yang semakin cepat dan perkembangan teknologi informasi yang semakin canggih maka permasalahan perselisihan hubungan industrial akan semakin kompleks dan menjadi tantangan bagi pengadilan hubungan industrial sebagai lembaga yang ikut bertanggungjawab dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil, dinamis dan harmonis. Mayoritas permasalahan yang sangat umum terjadi adalah tidak tepatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku terkait pesangon yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) terdapat beberapa langkah yang harus dilalui dalam menempuh proses pemutusan hubungan kerja (PHK):

1. Melakukan kegiatan musyawarah secara bipartit antara perusahaan dengan pekerja atau serikat pekerja membahas terkait hak dan kewajiban apa yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak dalam memutuskan hubungan kerja.
2. Jika perundingan secara bipartit pada point 1 di atas tidak mendapatkan putusan yang disepakati bersama maka permasalahan dapat diajukan untuk dicatat di instansi ketenagakerjaan dan akan ditawarkan jalan untuk melakukan mediasi atau konsiliasi. Hasil kesepakatan kedua belah pihak dalam mediasi ini akan dicatat sebagai perjanjian bersama dan didaftarkan kepada pengadilan hubungan industrial. Jika sewaktu-waktu ada yang melanggar perjanjian bersama ini maka dari sisi yang merasa dirugikan dapat menuntut di pengadilan hubungan industrial.
3. Jika mediasi tetap tidak membuahkan hasil maka pihak pekerja dan perusahaan dapat mengajukan permasalahan ini kepada pengadilan hubungan industrial dan dilanjutkan kasasi pada Mahkamah Agung. (Ari Yuliasuti dan Emi Syarif, 2021)

### **Penerapan Pasal-Pasal Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terkait Ketenagakerjaan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)**

Aktivitas berakhirnya hubungan kerja (PHK) merupakan permasalahan yang sangat umum terjadi dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan pekerja dalam perusahaan. Putusan atas PHK akan selalu membawa konflik hubungan industrial antara pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan. Konflik tersebut tentu berhubungan dengan sistematisa keputusan yang seharusnya sama-sama menguntungkan kedua belah pihak namun pada



kenyataannya selalu ada pihak yang merasa dirugikan. Contohnya adalah tidak tepatnya perusahaan dalam memberikan uang pesangon yang layak bagi pekerja yang di PHK, uang ganti rugi ataupun uang penghargaan atas masa kerja di perusahaan. Fenomena pemutusan hubungan kerja ini akan selalu membawa akibat hukum terhadap pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan. Bagi perusahaan memiliki kewajiban untuk membayarkan uang kompensasi kepada pekerja yang di PHK akibat dari putusnya hubungan kerja antara kedua belah pihak dan pekerja berhak menerima uang kompensasi tersebut. Namun ada kalanya perusahaan tidak wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerjanya jika melakukan pemutusan hubungan kerja saat masa percobaan atau bagi pekerja yang habis masa kontraknya. (Hono Sejati, 2018)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja ini disebabkan oleh factor menurunnya sistem keuangan perusahaan sehingga harus mengurangi jumlah pekerja untuk mempertahankan operasional perusahaan. Dalam pasal 151 ayat 3 UU Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa pekerja, serikat pekerja, perusahaan dan pemerintah secara bersama-sama melakukan usaha terbaik untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Upaya-upaya tersebut harus dirundingkan oleh pihak yang bersangkutan. Faktor lainnya adalah kesalahan yang dilakukan oleh pekerja biasanya hal ini adalah kesalahan berta ataupun segala macam aktivitas pekerja yang mengarah pada pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan sehingga harus putusnya hubungan kerja ini. Jika kondisinya seperti itu maka pekerja hanya mendapatkan hak berupa uang pengganti. Faktor yang terakhir adalah pekerja yang melakukan pemberhentian hubungan kerja berdasarkan niat mereka sendiri dengan beberapa alasan diantaranya adalah pekerja melakukan permohonan pemberhentian hubungan kerja kepada pengadilan penyelesaian hubungan industrial karena ada perlakuan kekerasan, penganiayaan dan penghinaan, adanya perintah melakukan di luar kewajiban yang telah disepakati ataupun melakukan perintah yang membahayakan Kesehatan dan keamanan pekerja dan melakukan aktivitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan pasal 156 ayat 4 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja berhak memperoleh uang penggantian hak serta uang pisah yang semuanya telah diatur dalam undang-undang tersebut. (Midah, A., 2010)

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian melalui studi literatur dapat disimpulkan bahwa pertama, pekerja atau buruh yang mengalami pemberhentian hubungan kerja oleh perusahaan tempat mereka bekerja berhak memperoleh uang pesangon dan uang penggantian hak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Faktor yang mempengaruhi dan mendorong terjadinya pemberhentian hubungan kerja disini adalah kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja, efisiensi keuangan perusahaan dan perusahaan secara lisan menyatakan pemutusan hubungan kerja. Kejadian pemutusan hubungan kerja selalu memiliki akibat hukum terhadap perusahaan ataupun pekerja sehingga perusahaan berkewajiban memberikan kompensasi berupa uang bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya. Peran pengadilan hubungan industrial disini adalah melalui putusan hakim yang adil dapat memberikan putusannya untuk mendapatkan kesepakatan dalam penyelesaian sengketa yang memiliki kepastian hukum. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa bagi pekerja yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja mendapatkan uang penggantian hak serta uang pisah dimana sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja perusahaan, pekerja atau serikat pekerja, dan pemerintah berupaya untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Budiono, (2011), Hukum Perburuhan, Jakarta: PT Indeks.
- Midah, A. (2010). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sejati, H., (2018), Penyelesaian Perselisihan Di Pengadilan Hubungan Industrial, *Jurnal Spektrum Hukum*, 15 (1): 1 – 14.
- Suwadji, Y. T., (2019), Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perundingan Bipartit, *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14 (2): 83 – 97.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial
- Yuliasuti, A., & Syarif, E., (2021), Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading, *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16 (2): 88 – 102.