



Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Serta Upaya Perlindungan Pekerja Studi Kasus Pt. Kaldu Sari Nabati Indonesia

Delia Nurul Nuraeni¹, Muhamad Rizal², Sari Usih Natari³

Universitas Padjadjaran^{1,2,3}

Korespondensi penulis: Delianurulnrn@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to find out the process of resolving disputes over Termination of Employment (PHK) pursued by trade unions based on Law number 2 of 2004 and Law of Job Creation and knowing the protection efforts for workers who were unilaterally laid off at PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia. This study uses research methods through a qualitative research approach by means of direct observation and then produces qualitative data presented in written form. The type of research in this study is empirical juridical research where this research originates from events that occur in the community regarding disputes over termination of employment. The results showed that the case of Termination of Employment (PHK) PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia is a case of unilateral layoffs with the settlement of layoff disputes carried out through bipartite negotiations and mediation and will then proceed to the Industrial Relations Court stage if an agreement is not reached. Workers do not get compensation rights from the company. Companies must be given sanctions related to unilateral Termination of Employment (PHK) and compensation sanctions.*

Keywords: *Termination of Employment Relations (PHK), Industrial Relations Disputes, Labor Unions.*

Abstrak. Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diupayakan oleh serikat pekerja dengan berdasarkan pada UU No. 2 Tahun 2004 dan UU. Cipta Kerja serta mengetahui upaya perlindungan bagi pekerja yang terkena PHK secara sepihak di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian melalui pendekatan penelitian kualitatif dengan cara observasi secara langsung lalu menghasilkan data kualitatif yang disajikan dalam bentuk tulisan. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian yang bersifat yuridis empiris dimana penelitian ini bersumber dari kejadian yang terjadi di masyarakat mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia merupakan kasus PHK secara sepihak dengan penyelesaian perselisihan PHK dilakukan melalui perundingan Bipartit dan mediasi lalu akan dilanjutkan ke tahap Pengadilan Hubungan Industrial jika kesepakatan tidak tercapai. Pekerja tidak mendapatkan hak kompensasi dari perusahaan. Perusahaan harus diberikan sanksi terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dan sanksi pemberian kompensasi.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perselisihan Hubungan Industrial, Serikat Pekerja

LATAR BELAKANG

Hubungan Industrial merupakan hubungan yang tercipta dari adanya proses produksi barang/jasa yang melibatkan tiga pihak yakni pelaku bisnis/pengusaha, pekerja/buruh dan juga pemerintah. Para pekerja, pengusaha maupun pemerintah mengharapkan hubungan kerja antara 3 pihak tersebut terjalin dengan baik dan harmonis. Namun sama halnya dengan hubungan antar manusia, hubungan industrial menimbulkan banyak perselisihan. Pada dasarnya perselisihan terjadi karena adanya perbedaan pendapat atau keinginan dalam suatu hal. Pada hubungan industrial, perselisihan terjadi karena adanya perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha.

Salah satu jenis perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang tercipta karena adanya perbedaan pendapat dari salah satu pihak yakni pihak pekerja atau pihak pelaku bisnis mengenai pemutusan hubungan kerja. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai aturan ataupun sesuai kesepakatan maka akan menimbulkan perselisihan. Kasus ini merupakan kasus yang sensitif khususnya bagi para pekerja karena berhubungan dengan keberlangsungan ekonomi mereka. Pemutusan hubungan kerja ini bisa dilakukan atas keinginan perusahaan dan keinginan pekerja. Biasanya perselisihan hubungan kerja terjadi karena perusahaan merasa tenaga kerja tidak dibutuhkan lagi, perusahaan lalu mencari berbagai alasan yang bahkan menyalahi aturan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Namun, pemutusan hubungan kerja juga bisa dilakukan atas keinginan pekerja karena pekerja tidak mendapatkan hak dan perusahaan tidak melakukan kewajibannya terhadap pekerja.

Contoh kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Majalengka. PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada anggota serikat pekerja PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan tanpa ada alasan jelas dari perusahaan tersebut. Hal tersebut menimbulkan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Pihak pekerja yang bernama Indrawan merasa bahwa PHK tersebut tidak sesuai dengan peraturan. Perwakilan perusahaan mengatakan bahwasannya perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Indrawan karena masa kontrak Indrawan sudah habis. Namun, Berdasarkan nota khusus yang dikeluarkan oleh UPTD

pengawas ketenagakerjaan wilayah III Cirebon pada bulan Agustus 2022, status kerja Indrawan sudah berubah dari PKWT menjadi PKWTT.

Banyak kasus serupa yang terjadi di Indonesia selama beberapa tahun terakhir. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa referensi jurnal hasil penelitian yang membahas mengenai upaya yang dilakukan dalam menghadapi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak. Referensi penelitian pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Axcel Deyong Aponno dan Aisyah Puspitasari Arifiani pada tahun 2021, dalam penelitiannya membahas mengenai faktor faktor yang menjadi penyebab dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan UU Cipta Kerja dan membahas tentang upaya yang harus dilakukan pegawai PT. Indosat TBK yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak melalui hukum dan berdasar pada perundang-undangan. Hasil dari penelitiannya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak pada PT. Indosat Tbk menyalahi peraturan yang ada pada UU Cipta Kerja sehingga pegawai yang terkena PHK wajib mendapatkan perlindungan hukum dan perusahaan harus mendapatkan sanksi.

Dalam penelitian Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati tahun 2021 dibahas tentang perlindungan bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak. Penelitiannya menjelaskan bahwasannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja dalam Pasal 151 sampai 153. Dalam peraturan tersebut, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dari mulai cara untuk melakukan PHK, hal yang tidak diperbolehkan dalam melakukan PHK seperti merugikan buruh/pekerja karena dilakukan dengan cara sepihak dan perlindungan hukum bagi buruh/pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak sangat dilarang untuk dilakukan selain karena keadaan tertentu yang sangat memaksa.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ismi Pratiwi Podungge, David Patiolo, Vrisca Silvy dan Isma Hanifa dimana penelitian berfokus kepada peran dari serikat pekerja/buruh pada penyelesaian kasus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan perusahaan. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa serikat buruh/pekerja memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelesaian perselisihan PHK. Tidak hanya dalam kasus perselisihan PHK, serikat buruh/pekerja juga berperan besar dalam penyelesaian permasalahan hubungan Industrial.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk membahas tentang perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang terjadi di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia terkait proses penyelesaian perselisihan, langkah penyelesaian perselisihan tersebut serta perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK sepihak dengan judul “Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Serta Upaya Perlindungan Pekerja Studi Kasus PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia”.

KAJIAN TEORITIS

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Hasibuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk memberhentikan karyawan/pekerjanya. Pemutusan hubungan kerja ini merupakan permasalahan pada hubungan industrial yang banyak sekali terjadi dan merupakan suatu permasalahan penting bagi pekerja selain permasalahan upah. Pemutusan Hubungan Kerja menandakan bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha sudah berakhir yang berarti perusahaan maupun pekerja tidak perlu untuk memenuhi hak dan kewajiban yang telah disepakati pada masa kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021). Dikeluarkannya surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi karena berbagai macam alasan. Namun, alasan tersebut harus sesuai aturan perundang-undangan dimana perusahaan tidak bisa semena-mena memutus hubungan kerja pegawai/buruh.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah salah satu jenis perselisihan hubungan industrial yang terjadi akibat adanya pemahaman yang bertentangan dari pihak pekerja/buruh dan pihak perusahaan dalam menjalankan hubungan kerja ketika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja baik itu ketidaksepahaman tentang persetujuan PHK nya, proses dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maupun jumlah pesangon yang dibayarkan ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Adjat Daradjat Kartawijaya,2021). Mengacu pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dilakukan oleh pihak perusahaan/pelaku bisnis dan pihak pekerja/buruh dengan cara perundingan bipartite atau secara musyawarah yang nantinya akan menghasilkan kesepakatan dan tercapainya hubungan kerja yang harmonis. Namun, jika

kesepakatan tidak tercapai maka penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dilakukan ke tahap berikutnya yang prosedurnya sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Serikat Pekerja

Serikat pekerja merupakan sebuah organisasi yang dibentuk oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan memastikan kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya. Organisasi ini dapat dibentuk didalam maupun diluar perusahaan yang menjunjung tinggi kebebasan, demokrasi, kemandirian serta tanggung jawab (Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentan Serikat Pekerja).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian langsung dilakukan dengan cara observasi secara langsung lalu menghasilkan data kualitatif yang disajikan dalam bentuk tulisan. Penelitian ini bersumber dari kejadian yang terjadi di masyarakat mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja serta implementasi hukum nya yang kemudian dianalisis dengan menggunakan peraturan perundang undangan. Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yakni UU, jurnal, artikel, skripsi, perpu dan buku yang berkaitan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia Plant Majalengka

Pada tanggal 7 Februari tahun 2023 dilaksanakan perundingan Bipartit terkait kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia. Kronologi kasusnya adalah berawal dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Saudara Indrawan yang merupakan salah satu anggota PUK SPAI FSPMI PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia. Indrawan merupakan seorang pekerja PT. KSNI dengan status kerja kontrak atau PKWT. Indrawan mulai bekerja di PT. KSNI pada tanggal 16 Maret 2017. Kemudian perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang menyatakan bahwa

terhitung tanggal 1 Februari 2023 Indrawan sudah tidak memiliki hubungan kerja lagi dengan perusahaan.

Mengetahui keputusan perusahaan tersebut, Indrawan bersama serikat pekerja merasa tidak setuju akan keputusan tersebut dan akhirnya keputusan perusahaan diduga sebagai keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak. Perwakilan dari serikat pekerja PUK SPAI FSPMI PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia mengatakan bahwa ketidaksetujuannya atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan memiliki alasan yang jelas dan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Alasan perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Indrawan adalah karena indrawan masa kontraknya sudah habis. Serikat pekerja berpendapat bahwa mengenai peraturan PKWT perusahaan berpedoman pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam UU No 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kontrak kerja PKWT hanya berlaku dengan masa kerja 2 tahun dan 1 tahun masa penilaian. Namun, pada faktanya Indrawan sudah bekerja pada perusahaan tersebut terhitung lebih dari tiga tahun.

Serikat pekerja juga menyebutkan bahwa berdasarkan dari hasil nota khusus UPTD Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah III Cirebon yang dikeluarkan pada bulan Agustus 2022, saudara Indrawan sudah berubah status kerjanya dari PKWT menjadi PKWTT. Berdasarkan hal tersebut, serikat pekerja merasa bahwa perusahaan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Menanggapi hal tersebut, perusahaan tetap bersikukuh bahwasannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap saudara Indrawan karena masa kontraknya sudah habis. Dari ketidaksesuaian pendapat antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan timbulah perselisihan hubungan industrial dengan jenis perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tersebut kemudian diproses dan dilakukan penyelesaian terhadap perselisihan tersebut. Proses penyelesaian pertama dilakukan perundingan Bipartit antara serikat pekerja dan perusahaan. Perundingan ini dilakukan pada tanggal 7 Februari 2023 dimana serikat pekerja meminta perusahaan untuk datang ke musyawarah mengenai perselisihan tersebut. Namun, pada saat dilaksanakannya perundingan Bipartit ke 1, pihak perusahaan tidak memenuhi undangan serikat pekerja dengan mengajukan berbagai alasan. Kemudian perundingan tersebut dianggap gagal karena tidak mencapai kesepakatan bersama.

Menindaklanjuti penyelesaian perselisihan tersebut, serikat pekerja kemudian mengadakan perundingan Bipartit ke-2 pada tanggal 20 Februari 2023. Pada perundingan

tersebut, pihak serikat pekerja menyampaikan permintaannya kepada perusahaan untuk mempekerjakan kembali saudara Indrawan dengan status kerja PKWTT. Namun, perusahaan tetap menolak usulan tersebut dan tidak mau memberikan pesangon terhadap pekerja yang di PHK. Perusahaan juga menegaskan bahwa peralihan status kerja dari PKWT ke PKWTT hanya berlaku bagi level manajer dan asisten manajer. Karena tidak adanya kesepakatan dalam perundingan tersebut, maka perundingan Bipartit-2 dikatakan *deadlock*.

Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut kemudian ditindaklanjuti ke tahap penyelesaian selanjutnya yakni Tripartit. Penyelesaian secara Tripartit dilakukan melalui mediasi. Pihak ketiga yang menjadi mediator adalah Dinas KUKM Majalengka. Perundingan itu dilaksanakan pada tanggal 14 Maret 2023. Perwakilan serikat kerja dan perusahaan berunding dengan didampingi oleh moderator namun dari perundingan tersebut pihak serikat pekerja dan pihak perusahaan belum mencapai kesepakatan.

Analisis Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak pada PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia

Dalam UU No. 11 Tahun 2020 tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak mengalami perubahan. Namun, yang mengalami perubahan adalah urutan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berdasarkan pasal 151 UU No. 11 Tahun 2020, PHK dapat dilakukan terlebih dahulu oleh perusahaan dimana perusahaan memberitahukan langsung alasan dan maksud atas PHK kepada pekerjanya tanpa melakukan perundingan terlebih dahulu. Perundingan dilakukan jika pihak pekerja menolak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan. Proses urutan PHK pada kasus ini sesuai dengan urutan yang dijelaskan dalam UU No.11 Tahun 2020.

Tata cara, proses dan aturan dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mana didalamnya termasuk Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam UU No 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa penyelesaian perselisihan bisa dilakukan melalui 3 cara yakni Bipartit, Tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Bipartit adalah perundingan yang dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul dari hubungan industrial yang dilakukan oleh pekerja/serikat kerja dan pengusaha. Bipartit merupakan hal wajib atau upaya paling pertama yang harus dilakukan dalam

menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Tata cara perundingan Bipartit berbentuk musyawarah yang nantinya membahas perselisihan lalu jika sudah mencapai kesepakatan dapat dibentuk perjanjian bersama yang harus ditandatangani oleh pihak pekerja/serikat kerja dan pihak perusahaan. Perundingan Bipartit ini diberi jangka waktu hingga 30 hari untuk memperoleh kesepakatan bersama. Jika dalam jangka waktu 30 hari perundingan belum menghasilkan kesepakatan, maka perundingan tersebut dianggap gagal (Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Kasus dugaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia merupakan kasus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang penyelesaiannya dilakukan dengan tahap Bipartit terlebih dahulu. Dalam kasus tersebut, upaya pertama yang dilakukan oleh serikat kerja adalah mengadakan perundingan Bipartit terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) saudara Indrawan. Pihak serikat kerja mengundang perusahaan untuk melakukan perundingan. Dilihat dari upaya tersebut, dapat dikatakan bahwa upaya serikat pekerja dalam melakukan penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah dilakukan sesuai dengan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam prosesnya, pihak pengusaha tidak menghadiri perundingan Bipartit tersebut. Karena tidak adanya kesepakatan yang terbentuk, maka perundingan Bipartit yang dilakukan pada tanggal 7 Februari 2023 gagal mencapai kesepakatan.

Mengingat jangka waktu untuk mencapai kesepakatan pada perundingan Bipartit adalah 30 hari, maka serikat pekerja mengadakan perundingan Bipartit ke-2 yang dilaksanakan pada tanggal 20 Februari 2023. Perundingan Bipartit ke-2 merupakan upaya yang dilakukan serikat pekerja untuk menyelesaikan perselisihan PHK agar bisa mencapai kesepakatan dan perselisihan bisa terselesaikan melalui musyawarah dalam perundingan Bipartit. Pada proses perundingan Bipartit ke-2 tidak tercapai kesepakatan antara serikat pekerja dan perusahaan karena masing masing pihak tetap teguh pada pendapatnya dan menolak usulan pihak lain. Dalam perundingan terdapat 2 pendapat yakni pertama berasal dari serikat pekerja, mereka mengusulkan bahwa saudara Indrawan dipekerjakan kembali dengan status kerja menjadi PKWTT. Selanjutnya, perusahaan menolak usulan tersebut dengan dalih perubahan status kerja PKWT menjadi PKWTT hanya berlaku pada posisi Manajer dan Asisten Manajer dan perusahaan tetap bersikeras menganggap bahwa pekerja sudah habis masa kontraknya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan didasarkan pada alasan bahwa pekerja tersebut sudah habis kontrak dan tidak bisa diubah statusnya menjadi PKWTT karena pekerja bukan level Manajer dan Asisten Manajer. Serikat kerja membantah alasan tersebut dengan alasan adanya nota khusus yang dikeluarkan oleh UPTD pengawas ketenagakerjaan wilayah III Cirebon pada bulan Agustus 2022 mengenai perubahan status kerja Indrawan dari PKWT menjadi PKWTT. Serikat kerja juga berpegang pada regulasi perusahaan yang masih mengacu UU No. 13 Tahun 2003 mengenai masa kontrak pegawai. Berdasarkan regulasi perusahaan, Indrawan yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun sudah seharusnya menjadi karyawan yang status kerjanya menjadi PKWTT. Berdasarkan analisis terkait alasan perselisihan tersebut, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan merupakan PHK secara sepihak yang merugikan pekerja/buruh.

Sesuai dengan pasal 4 UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila dalam tahap Bipartit gagal mencapai kesepakatan maka penyelesaian perselisihan dilakukan ke tahap berikutnya. Dalam kasus ini, penyelesaian perselisihan berlanjut ke tahap Tripartit dilakukan melalui mediasi. Mediasi adalah musyawarah yang dilakukan dengan ditengahi oleh seorang mediator yang netral untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepetingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Pada kasus ini, upaya mediasi dilakukan pada tanggal 14 Maret 2023. Mediator yang menengahi adalah Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (KUKM) Majalengka. Proses mediasi tersebut berujung dengan tidak adanya kesepakatan atau bisa disebut *deadlock*. Hal tersebut terjadi dikarenakan pihak perusahaan tetap bersikeras untuk tidak memenuhi usulan serikat pekerja/buruh terkait perubahan status kerja. Dalam mediasi tersebut, perusahaan juga mengungkapkan bahwa tidak akan memberikan pesangon kepada pekerja yang di-PHK. Jika perusahaan tetap bersikeras tidak mau memberikan pesangon maka perusahaan dapat dikatakan melanggar pasal 156 ayat (1) UU No. 11 Tahun 2020.

Langkah selanjutnya yang dapat dilakukan dalam kasus dugaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia jika kesepakatan tercapai dalam proses mediasi, maka dibentuk Perjanjian Bersama yang harus ditandatangani oleh pihak serikat pekerja dan pihak perusahaan dengan disaksikan oleh mediator yang bertugas. Jika kesepakatan tidak tercapai, maka mediator akan memberikan ajuran tertulis yang

mana akan diberikan kepada kedua pihak untuk kemudian disetujui atau ditolak. Berdasarkan pasal 5 UU No. 2 Tahun 2004 jika tidak terjadi kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan hal tersebut, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia bisa berujung ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Pihak serikat pekerja bisa menggugat perusahaan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak.

Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai yang di-PHK sepihak

Upaya untuk melindungi pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak didukung oleh peraturan yang ada pada Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwasannya perusahaan tidak boleh semena-mena dalam melakukan PHK kepada pekerja dengan alasan yang tidak jelas dan alasan yang tidak diperbolehkan dalam pasal tersebut. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak merupakan suatu hal yang sangat dilarang oleh hukum dan hal ini hanya diperbolehkan jika perusahaan menghadapi suatu situasi tertentu yang memaksakan mereka untuk melakukan PHK (Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati. 2021).

Bentuk perlindungan hukum juga terlihat dari adanya pengaturan mengenai pemberian kompensasi kepada pekerja atas terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan. Hal tersebut diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan pada UU Cipta Kerja. Pengaturan mengenai kompensasi selanjutnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Tri Manisha Roitona Pakpahan, 2022). Ketika pekerja terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perusahaan tidak memberikan kompensasi dan memenuhi hak-hak yang seharusnya didapatkan, maka pekerja/buruh bisa memperjuangkan haknya secara hukum melalui pengusulan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial. Hal ini juga dapat ditempuh melalui perundingan Bipartit, mediasi, konsiliasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu penyebab dari timbulnya perselisihan Industrial. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada dasarnya sudah diatur dalam UU Cipta Kerja mengenai aturan dan cara nya. PHK merupakan hal yang harus

dihindari oleh perusahaan karena peraturan sangat melarang PHK jika tidak ada alasan memaksa. Kasus PHK pada PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia merupakan salah satu jenis kasus PHK yang dilakukan secara sepihak. Hal tersebut dibuktikan dengan alasan perusahaan yang tidak sesuai dengan aturan. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan melalui 3 tahapan yakni Bipartit, Tripartit melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase (diluar pengadilan hubungan industrial) dan Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya serikat kerja dalam menyelesaikan perselisihan PHK pada PT. KSNI sudah sesuai dengan peraturan dan tata cara yang dijelaskan dengan perundang-undangan. Perselisihan PHK yang tidak selesai melalui perundingan akan ditindaklanjuti oleh pengadilan hubungan industrial. Pekerja yang terkena PHK dan tidak terpenuhi haknya bisa menuntut perusahaan melalui gugatannya.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi sebuah informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dan pekerja dalam menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan bisa berperan penting dalam pengambilan keputusan PHK yang menghasilkan keputusan yang menguntungkan bagi pekerja maupun perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan dalam penelitian hubungan industrial khususnya dan perselisihan hubungan industrial umumnya.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Fadlan, M. R., & Rini Irianti Sundary. (2022). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 2(2), 1140–1148. <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2590>
- Manisha, T., Pakpahan, R., Ardhya, S. N., & Setianto, M. J. (2022). Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau dari Undang-Undangn Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *e-Journal Komunikasi Yustisi Universitas Pendidikan Ganesha*. 5(11), 129–144.
- Dermawan, F. A., & Sarnawa, B. (2021). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proes Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Media of Law and Sharia*, 2(3), 272–287. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i3.12076>
- Mantili, R. (2021). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47–65. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>
- Podungge, I. P., Patiolo, D., Silvya, V., & Hanifa, I. (2021). Peran Serikat Pekerja/Buruh

dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang Dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja/Buruh. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 2(5), 384–399. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v2i5.51>

- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>
- Annisa, O. C. N. (2023). Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal Equitable*, 8(1), 129-143.
- Dewi, S., & Utama, A. S. (2022). Penyelesaian Hak-hak Buruh dalam Pemutusan Hubungan Kerja di PT Malindo Karya Lestari. *Andrew Law Journal*, 1(1), 14-21.
- Sokhib, S. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Justisi*, 8(3), 163-176.
- Josviranto, M. (2022). Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptuan*, 7 (1). *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 7(1), 165-170.
- Cahyadi, S., & Sitabuana, T. H. (2022). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Masa Pandemi Covid-19. *Sibatik Jurnal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(6), 823-832.
- Aponno, A. D., & Arifiani, A. P. (2021). Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Indosat Tbk). *Jurnal Kertha Semaya*, 9.
- Kusmayanti, H., Karsona, A. M., & Fakhriah, E. L. (2020). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A). *Adhaper: Jurnal Hukum Acara Perdata*, 6(1), 35-54.
- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2), 137-150.
- Hidayani, S., & Munthe, R. (2018). Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Jurnal Mercatoria*, 11(2), 127-140.

Buku Teks

Kartawijaya, A.D. (2018). *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif-InterDisiplin Teori-Kebijakan-Praktik*. Bandung : Alfabeta.

Artikel Surat Kabar/Majalah

- Nastain, I. (2023). Buruh Geruduk Dinas KUKM Majalegka, Mediasi PHK Gagal *iNewsJabar.id*, 14 Maret, 23.
- Yulianto, E. (2023). Puluhan Buruh Majalengka Datangi Kantor Disnaker, Sikapi Dugaan PHK Sepihak Oleh Perusahaan Ternama *TribunCirebon.com*, 14 Maret, 23.
- Cirebon, Kontributor. (2023). Anggota Terkena PHK, Pengurus PUK SPAI FSMI PT. KSNI Lakukan Perundingan Bipartit *Koranperdjoeangan.com*, 23 Februari, 23.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja