

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BAGI PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Ni Nyoman Trisnadi Piranti Sari Dewi, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: pirantisaridewi@gmail.com

I Nyoman Bagiastra, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: nyoman_bagiastra@unud.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2022.v10.i02.p10>

ABSTRAK

Tujuan studi ini adalah untuk mengetahui apa akibat hukum bagi pekerja/buruh yang melanggar perjanjian kerja dan bagaimana tata cara penanganan perselisihan terhadap pelanggaran perjanjian kerja. Studi ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif menganalisa hukum secara konseptual sebagai aturan yang berlangsung didalam masyarakat, dan dijadikan acuan setiap orang. Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan perundang-undangan atau dikenal (statue approach), adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara mengkaji semua Undang-Undang, pengaturan, serta regulasi yang berkaitan dengan hukum yang ditangani. Hasil dari penelitian ini adalah akibat hukum bagi si pekerja yang melanggar ketentuan perjanjian kerja wajib membayar ganti rugi kepada pengusaha sebesar sisa perjanjian kerja dikali gaji yang diterima setiap bulannya. Dan bagaimana tata cara penanganan perselisihan terhadap pelanggaran perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah tata cara penanganan perselisihan terhadap pelanggaran perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dapat menempuh jalur diluar pengadilan hubungan industrial (non litigasi) dan di jalur pengadilan hubungan industrial (litigasi).

Kata Kunci: Perjanjian, Perselisihan, Pekerja/Buruh

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out what the legal consequences are for workers / laborers who violate the work agreement and how to handle disputes against work agreement violations. This study uses normative legal research methods. Normative legal research analyzes law conceptually as rules that take place in society, and are used as a reference for everyone. The approach used in this writing is the statutory approach or known (statue approach), which is an approach that is carried out by examining all laws, regulations, and regulations related to the law being handled. The result of this research is that the legal consequences for the worker who violates the provisions of the work agreement are obliged to pay compensation to the employer in the amount of the remaining work agreement multiplied by the salary received each month. And how are the procedures for handling disputes against violations of work agreements according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, which are procedures for handling disputes against violations of work agreements committed by workers who can take a path outside the industrial relations court (non litigation) and in the industrial relations court (litigation).

Key Words: Agreement, Dispute, Workers/Laborers

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Ketentuan pasal 1313 KUHPerdara, menyatakan suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. Dari pengertian tersebut tidak dijelaskan perbuatan saja, jadi yang tidak termasuk perbuatan hukum disebut juga sebagai perjanjian, pasal 1313 KUHPerdara meniscayakan keterlibatan dari paling sedikit dua pihak. Pencetus KUHPerdara menyerupakan istilah 'perjanjian' beserta 'persetujuan' (agreement). Perjanjian merupakan perjumpaan dua logika atau lebih sebagai sesuatu hal yang sudah dilaksanakan atau yang akan dilaksanakan bersama-sama, secara lebih luas perjanjian dapat diartikan sebagai suatu perjanjian dalam melaksanakan sesuatu.¹ Didalam bagan hukum internasional publik yang disebut dengan 'perjanjian', dengan menggunakan bahasa inggris disebut 'treaty' (perjanjian) atau disebut dengan covenant (kesepakatan).²

Teori dari Van Dunne, arti dari perjanjian merupakan suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Pada teori itu tidak saja dipandang dari perjanjian, tetapi dilihat juga perbuatan - perbuatan sebelumnya. Menurut teori Van Dunne terdapat tiga tahapan dalam membuat perjanjian, yaitu: tahap pracontractual yaitu penawaran serta penerimaan; contractual yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak; tahap post contractual yaitu pelaksanaan perjanjian. Dalam buku perikatan menurut Gunawan Widjaja menyatakan perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan.³ Yang berarti suatu perjanjian menghasilkan perikatan, yang mengadakan kewajiban kepada para pihak dalam perjanjian.

Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan menurut pasal 1601 a KHUPerdara "Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah". Dengan ini perjanjian kerja adalah hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh kedua belah pihak, baik itu pekerja maupun perusahaan yang memberikan lapangan kerja. Sebelum memulai sebuah pekerjaan dalam sebuah hubungan kerja, pekerja dan pengusaha terlebih dahulu harus membuat sebuah kesepakatan terlebih dahulu yang mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak. Eksistensi dari hukum menurut Cicero mengatakan "ubi societas ibi ius", atau dimana ada masyarakat maka disitu ada hukum, eksistensi hukum sangat diperlukan dalam mengatur kehidupan manusia, karena hukum dalam tugas utamanya untuk

¹ Kusumohamidjojo, Budiono. *Perancangan dan Legalitas Kontrak*, (Bandung, CV. Mandar Maju, 2017), hal. 7.

² Ibid. hal. 8.

³ Widjaja, Gunawan. *Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 91.

menciptakan ketertiban dalam kehidupan masyarakat, juga sebagai sarana penunjang terhadap hak manusia agar tidak dilanggar oleh manusia lainnya.⁴

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Secara hukum, perusahaan tidak boleh mempekerjakan karyawan tanpa perjanjian kerja. Ini hal terpenting karena terkait dengan syarat-syarat sahnya perjanjian kerja menurut hukum.

Sesuai pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja harus dibuat atas dasar:

- a) Kesepakatan kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Artinya, pengusaha dan pekerja sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan meningkatkan diri mereka. Kedua pihak haruslah cakap membuat perjanjian, waras (tidak ada gangguan jiwa), dan cukup umur atau minimal 18 tahun. Perjanjian kerja juga harus memiliki obyek, yakni pekerjaan yang diperjanjikan, yang memenuhi ketentuan sebagai pekerjaan yang halal, tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.

Adapun jenis - jenis perjanjian kerja, yaitu:

1. Berdasarkan bentuknya
 - a. Perjanjian kerja secara tertulis, kontrak kerja tertulis ialah kontrak yang dilakukan dalam bentuk tertulis digunakan sebagai bukti - bukti jika terdapat perselisihan para pihak.
 - b. Perjanjian kerja tidak tertulis, perjanjian kerja tidak tertulis adalah kontrak kerja dilakukan secara lisan dan bisa mengikat buruh pada kontrak kerja, tetapi kontrak tersebut memiliki kekurangan atau kelemahan yaitu terdapat isi dari kontrak yang tidak dilakukan pengusaha karena tidak tertulis yang bisa membuat pekerja menjadi rugi.
2. Berdasarkan waktu berakhirnya
 - a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,

⁴ Vijayantera, I Wayan Agus. "Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Di Terbitkan Peraturan Menteri." *Kertha Patrika*, Vol. 38 No.31, Januari (2016): hal. 4.

Waktu Kerja Dan Waktu Beristirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dalam pasal 1 angka 10 yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

PKWT ialah perjanjian yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja yang ingin melakukan hubungan kerja pada pekerja atau waktu tertentu.⁵ Pasal 15 pada aturan ini mewajibkan pengusaha memberikan uang kompensasi bagi pekerja atau buruh dengan status PKWT. Uang kompensasi diberikan kepada buruh yang mempunyai masa kerja paling sedikit satu bulan secara terus-menerus. Sementara itu pasal 16 PP tersebut mengatur besaran uang kompensasi yang diberikan, pekerja PKWT dengan masa kerja 12 bulan secara terus-menerus akan memperoleh kompensasi satu bulan upah. PKWT dalam aturan turunan UU Cipta Kerja terdiri atas PKWT berdasarkan jangka waktu dan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pasal 5 PP menjelaskan, PKWT berdasarkan jangka waktu merupakan kontrak untuk pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Pasal 6 PP mengatur batas waktu maksimal kontrak PKWT 5 tahun. Jika kontrak akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, pemberi kerja dapat melakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Namun jangka waktu keseluruhan beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun. Selanjutnya PKWT tidak dapat mensyaratkan pengusaha atau perusahaan adanya masa percobaan kerja dalam aturan turunan UU Cipta Kerja tersebut. Bila disyaratkan, hal itu batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

PKWT memiliki batas waktu perjanjian dalam kontrak kerja, tidak ada masa percobaan, jenis pekerjaan yang sekali selesai atau sementara yang dilakukan paling lama 3 tahun, karyawan tidak diberikan pesangon jika diberhentikan saat kontraknya habis (revisi di UU Cipta Kerja, perusahaan wajib membayar kompensasi jika melakukan PHK sebelum kontrak habis), dan harus ada perjanjian tertulis.

b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT),

Dalam pasal 1 angka 11 PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Beristirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.

⁵ Wedanti, Ida Ayu. "Analisa Putusan Nomor 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS) Terkait PHK Sepihak Dalam PKWT." *Kertha Semaya*, Vol 5 No 1(2017): hal. 6.

Pada PKWTT jenis pekerjaan tidak memiliki batasan waktu, perusahaan bisa melakukan masa percobaan, tidak ada batasan waktu, perusahaan harus membayar uang pesangon jika karyawan diberhentikan, serta perjanjian kerja bisa tertulis dan lisan. Apabila dibandingkan, sistem PKWT pada pekerja jauh lebih efisien jika dibandingkan pada pekerja dengan sistem PKWTT.⁶

Keempat syarat pada syarat-syarat perjanjian kerja tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Penafsiran dari perjanjian kerja haruslah dipahami bersama baik oleh pekerja dengan pengusaha guna menghindari adanya perselisihan yang terjadi. Dalam membuat perjanjian kerja, diharapkan pengusaha yang telah membuat kontrak kerja mampu menjelaskan secara rinci apa saja hak dan kewajiban dari kedua belah pihak guna meminimalisir jika terdapat perbedaan penafsiran serta perselisihan terhadap hak dan kewajiban dari adanya perjanjian kerja yang telah disepakati.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apa akibat hukum bagi pekerja/buruh yang melanggar perjanjian kerja?
2. Bagaimana tata cara penanganan perselisihan terhadap pelanggaran perjanjian kerja?

1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan yaitu untuk mengetahui apa akibat hukum bagi pekerja/buruh yang melanggar ketentuan kerja dan mengetahui bagaimana tata cara penanganan perselisihan terhadap pelanggaran perjanjian kerja industrial.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan didalam penulisan makalah ini adalah metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif menganalisa hukum secara konseptual sebagai aturan yang berlangsung didalam masyarakat, dan dijadikan acuan setiap orang. Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan perundang-undangan atau dikenal (statue approach), adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara mengkaji semua Undang-Undang, pengaturan, serta regulasi yang berkaitan dengan hukum yang ditangani.⁷ Bahan hukum diperoleh berdasarkan bahan hukum yang telah diteliti dan selanjutnya akan dikumpulkan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini sehingga dilakukan pembahasan mengenai isu tersebut.

⁶ Sari, Made Nadya Pradnya. "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Villa The Seminyak Oasis." *Kertha Semaya*, Vol 6, No 3 (2018): hal. 8.

⁷ Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, (Jakarta, Cetakan Keenam, Kencana Prenada Media Group, 2011), hal. 93.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Akibat Hukum Bagi Pekerja/Buruh Yang Melanggar Ketentuan Perjanjian Kerja

Berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁸ Pengertian perjanjian kerja terdapat pada pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan yaitu “perjanjian kerja adalah perjanjian kerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dalam pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dapat disimpulkan dengan jelas hubungan hukum menjadi bentuk hubungan kerja, ada atau sesudah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh.⁹

Adanya perjanjian kerja yang berkaitan dengan tenaga kerja, menjadikan posisi si pekerja dalam hal ini lemah jika dibandingkan dengan pengusaha maka perlu mendapatkan tanggungan kebebasan yang sepadan dengan pihak pengusaha.¹⁰ Unsur - unsur hubungan kerja berdasarkan pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri atas unsur adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah, dan dalam pasal 56 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, terdapat dua jenis perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.¹¹

Dalam dunia kerja, istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering kali menimbulkan keresahan sehingga dihindari dan tidak diinginkan khususnya bagi para pekerja. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha. Jadi semua pihak baik buruh, pengusaha, dan pemerintah dengan berbagai cara supaya tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.¹² Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Perlindungan hukum diartikan sebagai bentuk tindakan dan perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia.

⁸ Desriwulandari, Ida Ayu. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perkara Demosi Karyawan Kontrak PT. Dewata Seminyak.” *Kertha Semaya*, Vol. 02, No. 02 (2014): hal. 6.

⁹ Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hal. 63.

¹⁰ Udiana, I Made. *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, (Denpasar-Bali, Udayana University Press, 2016), hal. 3.

¹¹ Arwini, Luh Putu Sintia. “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pekerja Kontrak Cleaning Service Pada PT. BPR Karya Sari Sedana Di Kabupaten Badung.” *Kertha Semaya*, Vol. 03, No. 01 (2015): hal. 6.

¹² Dwita, Gede Agus Pratama. “Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Perusahaan Marga Jaya Utama.” *Kertha Semaya*, Vol.8 No. 6 (2020): hal. 4.

Dalam dunia ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hal yang paling dihindari dan tidak diinginkan oleh para pekerja. Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya. Masalah PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, pihak yang bersangkutan sama-sama mengetahui atau menyadari saat berakhirnya hubungan kerja sehingga yang bersangkutan bisa mempersiapkan diri untuk menghadapi permasalahan tersebut. Berbeda dengan masalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pihak pekerja, hal tersebut dikarenakan setiap pihak yang diputuskan hubungannya akan merasa dirugikan, karena perusahaan harus segera mencari pengganti dari pekerja tersebut dan mencari pekerja baru membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyesuaikan keadaan perusahaan, disisi lain perusahaan juga harus tetap berjalan demi kelancaran ekonomi dari perusahaan tersebut.

Akibat hukum menurut Soeroso mendefinisikan sebagai akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum. Tindakan ini dinamakan tindakan hukum, jadi akibat hukum adalah akibat dari suatu tindakan hukum.¹³ Jika dalam suatu pekerjaan pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja, maka pekerja/buruh berhak untuk mengganti rugi kepada pihak pengusaha seperti yang terdapat dalam pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

3.2. Tata Cara Penanganan Perselisihan Terhadap Pelanggaran Perjanjian Kerja

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Perselisihan perburuhan ialah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Dapat diketahui bahwa perselisihan hubungan meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak;
2. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya persesuaian pendapat;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak;

¹³ Soeroso, R. *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2011), hal. 295.

4. Perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antara pekerja dengan pekerja lain dalam satu perusahaan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Jalur Pengadilan Dan Melalui Jalur Pengadilan Hubungan Industrial

Sejak diberlakukannya UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI), adanya lembaga-lembaga yang menangani apabila terdapat perselisihan hubungan industrial yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial.¹⁴ Apabila tidak mencapai kesepakatan upaya hukum tersebut dapat dilakukan.

1. Bipartit

Menurut pasal 1 angka 10 UU 2/2004 perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Bipartit yaitu suatu perundingan yang dilaksanakan oleh dua pihak antara pekerja dan pengusaha, maupun serikat pekerja dan pengusaha yang terdapat pada satu perusahaan. Berdasarkan UU PPHI, perundingan ini pada intinya mengutamakan jalur kekeluargaan atau perdamaian melalui musyawarah untuk mencapai mufakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Peraturan yang terdapat dalam UU PPHI, masa dilakukannya perundingan bipartit dibatasi maksimal 30 hari kerja sejak perundingan tersebut mulai. Apabila selama 30 hari pihak yang berunding tidak merespon, maka dianggap menolak berunding hal itu mengakibatkan gagalnya perundingan bipartit. Adapun cara penyelesaian bipartit dalam UU PPHI, diantaranya :¹⁵ diselesaikan selambat-lambatnya 30 hari, adanya perjanjian bersama dan ditandatangani oleh para pihak apabila upaya bipartit mencapai kesepakatan, para pihak diwajibkan mendaftarkan perjanjian bersama di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri, perjanjian bersama yang sudah terdaftar diberikan akte bukti pendaftaran, apabila salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama, pihak yang dirugikan bisa mengajukan permohonan eksekusi, bipartit dianggap gagal apabila dalam waktu 30 hari salah satu pihak menolak berunding, tetapi tidak mencapai kesepakatan perundingan, jika perundingan gagal, kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti - bukti bipartit, apabila bukti - bukti tersebut tidak terlampirkan instansi yang bertanggungjawab mengembalikan berkas dan dilengkapi maksimal 7 hari, harus dibuat risalah dan ditandatangani para pihak dalam perundingan bipartit.

Adanya dua permasalahan sehingga menyebabkan terjadinya sengketa yaitu itikad para pihak dan kecermatan dalam berkontrak.¹⁶ Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, langkah utama yang harus dilakukan yaitu dengan

¹⁴ Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2014), hal. 175.

¹⁵ Mirah Oktaviani, I Dewa Ayu. "Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur." *Kertha Semaya*, Vol 7 No 11 (2019): hal. 10.

¹⁶ Udiana, I Made, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, (Denpasar-Bali, Udayana University Press, 2011), hal. 11.

upaya bipartit, pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 perselisihan hubungan industrial wajib dalam penyelesaiannya terlebih dahulu dengan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat dan dengan asas kekeluargaan antara pengusaha dengan pekerja. Jadi perundingan bipartit dilakukan jika suatu perundingan yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja di dalam satu perusahaan mengalami perselisihan.¹⁷

2. Mediasi

Adanya upaya mediasi ini diatur dalam pasal 8 sampai pasal 16 UU PPHI.¹⁸ Mediasi merupakan cara penyelesaian sengketa melalui perundingan dan memperoleh kesepakatan para pihak dan dibantu oleh mediator. Tahap mediasi, PHI yaitu perbedaan pendapat yang dapat menimbulkan konflik diantara pengusaha dengan pekerja karena terdapat suatu perselisihan. Dalam pasal 1 angka 11 UUPPHI, mediasi adalah penyelesaian hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

3. Konsiliasi

Dalam pasal 1 angka 13 UU PPHI, konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutus hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator. Jadi konsiliasi ialah penyelesaian sengketa kontrak diluar pengadilan melalui perundingan yang dilakukan kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan dan dibantu oleh konsiliator dengan memecahkan permasalahan para pihak yang berseengketa, dan lama proses penyelesaian sengketa tersebut selama 30 hari kerja.

4. Arbitrase

Upaya arbitrase diatur dalam pasal 2 sampai pasal 53 UU PPHI, arbitrase yaitu upaya penyelesaian suatu perkara yang melibatkan pihak ketiga dan bersifat netral. Arbitrase ialah suatu cara penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan umum dan berdasarkan perjanjian yang dibuat secara tertulis kepada pihak yang bersengketa. Jika kedua belah pihak ingin menyelesaikan permasalahan dengan cara arbitrase maka yang bersengketa harus sepakat dan menunjuk pihak penengah yang disebut sebagai arbiter, selanjutnya para pihak wajib membuat perjanjian tertulis sesuai hasil perundingan tersebut atau perjanjian tertulis hasil dari arbitrase disebut dengan klausul arbitrase.

5. Pengadilan Hubungan Industrial

PHI/Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibuat di peradilan umum berwenang untuk memeriksa, untuk mengadili, dan untuk memeberi putusan terhadap PHI. PHI berfungsi menyelesaikan suatu sengketa yang

¹⁷ Udiana, I Made. *Industrialisasi Dan Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, (Denpasar, Udayana University Press, 2019), hal. 171.

¹⁸ Dewi, Anak Agung Lita Cintya. "Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Dipenuhi Hak-Hak Nya Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Kertha Semaya*, Vol. 02, No.01 (2014): hal. 5.

ada antara karyawan dengan pengusaha berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang UU PPHI, terdapat 4 jenis perkara dan dapat diselesaikan dengan PHI, yaitu : perselisihan hak, ketika perusahaan atau pengusaha tidak memberikan hak yang dijanjikan kepada karyawan, atau perselisihan jika terjadi diskriminasi pada tempat kerja yang dapat menyebabkan konflik diantara perusahaan dengan karyawan, dan konflik ini dapat diselesaikan melalui PHI apabila tidak terjadi kesepakatan secara kekeluargaan; perselisihan kepentingan, ketika tidak ada kesesuaian pendapat mengenai perbuatannya yang ditetapkan dalam perjanjian kerja sama, perselisihan kepentingan juga bisa terjadi ketika peraturan dari perusahaan tidak menguntungkan karyawan, sehingga karyawan bisa mengajukan gugatan kepada PHI supaya perusahaan dapat mengubah peraturan yang ada; sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK), hanya bisa dilakukan dengan syarat tertentu, misalnya si pekerja pensiun, meninggal dunia, atau melakukan pelanggaran, apabila PHK diluar syarat tersebut maka karyawan dapat menggugat perusahaan tersebut melalui PHI; sengketa antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, dalam perusahaan yang besar bisa mempunyai lebih serikat pekerja terutama jika perusahaan itu memiliki berbagai profesi keahlian. Apabila terjadi sengketa di antara serikat-serikat tersebut yang tidak dapat diselesaikan secara internal, maka kasus tersebut bisa diselesaikan melalui PHI.

Penyelesaian perselisihan di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial selambat-lambatnya 50 hari terhitung sejak sidang pertama dilakukan. Hukum acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perburuhan tersebut adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku di lingkungan Pengadilan Umum, kecuali diatur secara khusus oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hukum Acara dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan. Selanjutnya mengenai proses Beracara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pengadilan Hubungan Industrial adalah:

Pengajuan Gugatan

Pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial:

1. Pemeriksaan dengan Acara Biasa
2. Pemeriksaan dengan Acara Cepat
3. Putusan Pengadilan

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu: 1). pengakhiran perjanjian kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pekerja dikenakan ganti rugi sebesar sisa perjanjian kerja kali jumlah gaji yang diterima setiap bulannya, 2). Tata cara penyelesaian perselisihan terhadap pelanggaran perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dapat menempuh jalur di luar pengadilan hubungan industrial dan pada jalur pengadilan hubungan industrial. Adapun saran-saran yaitu: 1). Kedudukan pekerja yang lemah pengusaha harus memperhatikan keadaan yang dialami pekerja meskipun undang-undang memberikan hak kepada pekerja untuk menuntut ganti rugi tetapi pengusaha mestinya memperhatikan mangkirnya tenaga kerja bukan disebabkan dari itikad buruk pekerja, 2). Meskipun dalam musyawarah dan hasil putusan pengadilan telah mencapai kesepakatan mungkin saja pihak pengusaha merasa tekanan yang kuat, semestinya diharapkan dalam penyelesaian serupa bisa mencapai hasil putusan yang seadil-adilnya sehingga menguntungkan kedua belah pihak.

Daftar Pustaka

Buku

- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, (Jakarta, Cetakan Keenam, Kencana Prenada Media Group, 2010)
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2010)
- Kusumohamidjojo, Budiono. *Perancangan dan Legalitas Kontrak*, (Bandung, CV. Mandar Maju, 2017)
- Udiana, I Made. *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, (Denpasar-Bali, Udayana University Press, 2011)
- Soeroso, R. *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2011)
- Udiana, I Made. *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, (Denpasar-Bali, Udayana University Press, 2016)
- Udiana, I Made. *Industrialisasi Dan Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terkait Hukum*, (Denpasar, Udayana University Press, 2019)
- Widjaja, Gunawan. *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, cet 6, 2014)
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2014)

Jurnal

- Arwini, Luh Putu Sintia. "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pekerja Kontrak Cleaning Service Pada PT. BPR Karya Sari Sedana Di Kabupaten Badung." *Kertha Semaya* 3, No. 1 (2015)
- Dewi, Anak Agung Lita Cintya. "Upaya Hukum Bagi Pekerja Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Dipenuhi Hak-Hak Nya Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Kertha Semaya* 2, No. 1 (2014)
- Desriwulandari, Ida Ayu. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perkara Demosi Karyawan Kontrak PT. Dewata Seminyak." *Kertha Semaya*, 2 No. 2 (2014)
- Vijayantera, I Wayan Agus. "Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Di Terbitkan Peraturan Menteri." *Kertha Patrika*, 38 No. 31, (2016)
- Dwita, Gede Agus Pratama. "Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Perusahaan Marga Jaya Utama." *Kertha Semaya*, 8 No. 6 (2020)
- Sari, Made Nadya Pradnya. "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Villa The Seminyak Oasis." *Kertha Semaya*, 6, No 3 (2018)
- Mirah Octaviani, I Dewa Ayu. "Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur." *Kertha Semaya*, 7 No 11 (2019)
- Wedanti, Ida Ayu. "Analisis Putusan Nomor 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS) Terkait PHK Sepihak Dalam PKWT." *Kertha Semaya* 5 No 1 (2017)

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Burgerlijk Wetboek.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja