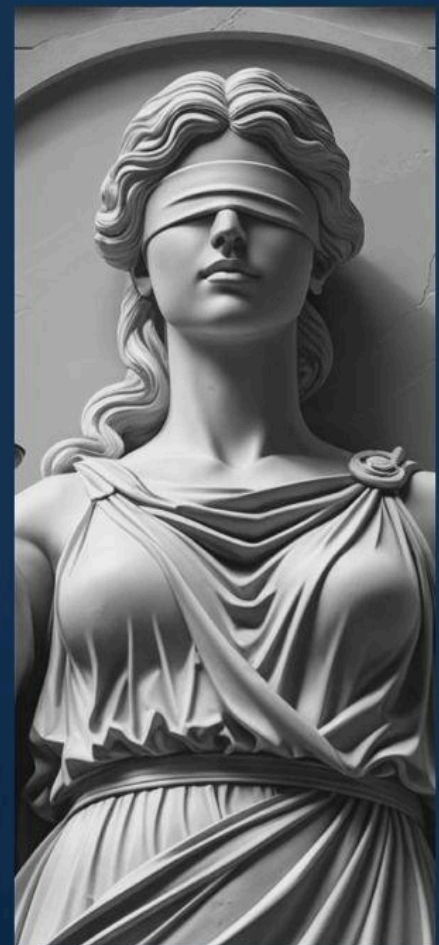
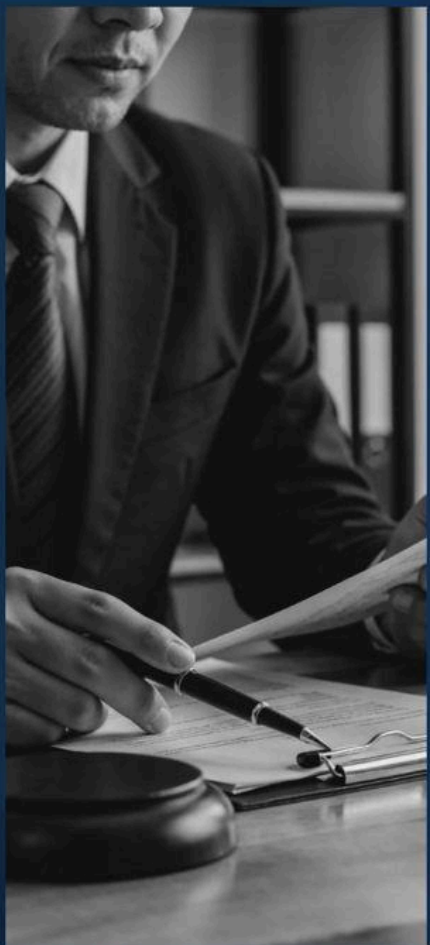




HUKUM PERBURUHAN



Final Term Exam Studybook

Presented by Academic Development Division
ALSA LOCAL CHAPTER UNIVERSITAS BRAWIJAYA

ALSA LAWBRARY HUKUM PERBURUHAN

Presented By

Academic Development Division
ALSA *Local Chapter* Universitas Brawijaya

1. Teori Kesejahteraan dan Sistem Jaminan Sosial

a. Teori Negara Kesejahteraan

Konsep Negara Kesejahteraan (*welvaartsstaat*, *Welfare State*) pertama kali dimunculkan setelah berakhirnya Perang Dunia II. Menurut Kranenburg yang dimaksud dengan negara kesejahteraan adalah negara bukan hanya untuk penguasa atau golongan tertentu tetapi untuk mensejahterakan seluruh rakyat dalam negara. Pendapat Kranenburg didasari oleh kepentingan ekonomi pada abad ke-19, di mana bisnis, perdagangan dan pertanian hanya dikuasai oleh segelintir orang, yaitu kaum bangsawan (oligarki). Sehingga, pada abad ke-19, terjadi kesenjangan ekonomi. Dengan demikian, dalam konsep negara kesejahteraan, negara dituntut hadir dalam semua kehidupan masyarakat. Hal ini untuk mewujudkan tujuan dari konsep negara kesejahteraan, yaitu untuk mensejahterakan rakyat melalui peran serta langsung dalam kegiatan-kegiatan kehidupan masyarakat.

Negara kesejahteraan merupakan bentuk pemerintahan demokratis yang menegaskan bahwa negara bertanggung jawab atas kesejahteraan rakyat yang minimal. Negara mempunyai kewajiban untuk menjamin terciptanya kesejahteraan bersama dalam kehidupan masyarakat baik yang menyangkut ekonomi, sosial, budaya, hukum, pendidikan maupun kepentingan publik. Bahkan, masyarakat secara umum dapat memperoleh kesejahteraan atau tidak tergantung dari peran negara dalam mewujudkan kesejahteraan. Indonesia termasuk dalam tipe negara kesejahteraan, hal tersebut dapat dilihat dalam pembukaan alinea ke 4 UUD NRI 1945 yang merupakan kesepakatan para pendiri bangsa, bahwa salah

satu cita hukum negara Indonesia (*rechtside*) adalah memajukan kesejahteraan umum.

Secara umum, suatu negara bisa digolongkan sebagai negara kesejahteraan jika mempunyai empat pilar utama, yaitu:

- i. *Social citizenship*;
- ii. *Full democracy*;
- iii. *Modern industrial relation system*; dan
- iv. *Rights to education and the expansion of modern mass education system*.

Dalam Pasal 33 ayat (3) UUD NRI 1945 mengatakan bahwa segala sumber daya alam yang berada diwilayah negara Indonesia adalah milik negara dan digunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat Indonesia. Hal inilah yang membuktikan bahwa negara Indonesia menganut konsep negara kesejahteraan karena segala potensi sumber daya alam negara Indonesia diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia. Hal ini sesuai dengan amanat Pasal 33 ayat (3) UUD NRI 1945 yang memuat norma dasar hukum negara Indonesia (*staatsfundamentalnorm*). Selain itu, dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 telah menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap warga. Mencerminkan pilar *social citizenship* dengan intervensi negara dalam hubungan industrial dan perlindungan buruh.

b. Teori Keadilan Sosial

Makna adil menurut pemikiran Aristoteles yang disebut dengan "*fairness in human action*" yang diartikan bahwa keadilan adalah kelayakan tindakan manusia, dan keadilan itu berkaitan dengan kesejahteraan negara. Menurut Plato dan Aristoteles, hakikat hukum adalah keadilan dan hukum berfungsi melayani masyarakat. Jika masyarakat menjalankan fungsinya secara optimal, maka keadilan yang sesungguhnya akan terwujud. Konsep keadilan Plato dikenal dengan konsepsi tentang keadilan moral (*moral justice*) yang didasarkan pada keselarasan (*harmony*).

Menurut Aristoteles menyatakan bahwa keadilan adalah kebijakan yang berkaitan dengan hubungan manusia, Aristoteles membagi keadilan meliputi:

- i. Keadilan distributif identik dengan keadilan atas dasar kesamaan proporsional, yakni memberi setiap orang yang menjadi haknya; dan
 - ii. Keadilan korektif/komutif (*remedial*) terfokus pada pembetulan suatu yang salah yang berupaya memberikan kompensasi bagi pihak yang dirugikan.
- c. Definisi Sistem Jaminan Sosial Nasional

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) merupakan amanat UU No. 40 Tahun 2004 yang telah mengalami penyesuaian melalui Perppu No. 2 Tahun 2022, yang kemudian ditetapkan menjadi UU No. 6 Tahun 2023. Sistem ini merupakan penyelenggaraan program negara untuk memberikan perlindungan sosial agar setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak sebagaimana telah diatur dalam Pasal 37 UU No. 40 Tahun 2004. Pelaksanaan program jaminan sosial tersebut didukung oleh keberadaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). BPJS terbagi menjadi dua lembaga, yaitu BPJS Kesehatan yang diperuntukkan bagi seluruh warga negara, dan BPJS Ketenagakerjaan merupakan jaminan sosial yang diberikan kepada para tenaga kerja. Masing-masing menjalankan operasional sesuai dengan jenis jaminan yang diberikan kepada masyarakat.

Kedua lembaga tersebut beroperasi sebagai badan hukum publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dalam memastikan keberlangsungan dan efektivitas jaminan sosial. Implementasi sistem jaminan sosial terus mengalami pembaruan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Pemerintah juga memperbarui kebijakan administratif untuk memastikan ketepatan sasaran perlindungan sosial. Hal ini dibuktikan dengan adanya pemerintah menghapus kelas 1, 2, dan 3 terhadap peserta BPJS Kesehatan sebagaimana diatur dalam Perpres No. 59 Tahun 2024. Hal tersebut mencerminkan komitmen dalam menjaga kualitas perlindungan sosial.

- d. Bentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional

Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Berdasarkan Pasal 4 UU No. 40 Tahun 2004, SJSN diselenggarakan berdasarkan pada prinsip:

- i. Kegotong-royongan;
- ii. Nirlaba;
- iii. Keterbukaan;
- iv. Kehati-hatian;
- v. Akuntabilitas;
- vi. Portabilitas;
- vii. Kepesertaan bersifat wajib;
- viii. Dana amanat; dan
- ix. Hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta.

Sistem Jaminan Sosial Nasional terdiri dari 5 program utama yang dikelola oleh BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 18 UU No. 40 Tahun 2004:

- i. Jaminan Kesehatan (JKN), yang dikelola oleh BPJS Kesehatan yang bermanfaat untuk pelayanan kesehatan komprehensif;
 - ii. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, bermanfaat untuk santunan dan pengobatan akibat kecelakaan kerja;
 - iii. Jaminan Hari Tua (JHT), dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, bermanfaat sebagai tabungan hari tua;
 - iv. Jaminan Pensiun (JP), dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, bermanfaat sebagai penghasilan bulanan saat memasuki usia pensiun; dan
 - v. Jaminan Kematian (JKM), dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan guna memberi santunan kepada ahli waris.
- e. Penyelenggara Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu akibat hubungan kerja.

Jaminan sosial ini melayani tenaga kerja antara lain pegawai negeri sipil, pensiunan, veteran, dan juga pegawai swasta. Jaminan kesehatan yang dilindungi oleh BPJS merupakan jaminan perlindungan bagi kesehatan warga agar dapat memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan untuk memenuhi kebutuhan perlindungan yang diberikan, dengan syarat telah membayar iuran atau iurannya telah dibayar oleh pemerintah.

f. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja, atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya, hal tersebut terdapat dalam Pasal 1 ayat (4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 1 Tahun 2025. Untuk mengatasi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang terjadi karena risiko sosial, seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha wajib untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan kelompok jenis usaha.

Peserta program ini terdiri dari:

- i. Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran. Pasal 1 ayat (4) UU No. 44 Tahun 2015;
- ii. Peserta penerima upah adalah setiap orang yang bekerja pada pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pasal 5 ayat (1) UU No. 44 Tahun 2015; dan
- iii. Peserta bukan penerima upah adalah orang perorangan yang melakukan kegiatan usaha secara mandiri untuk memperoleh penghasilan. Pasal 5 ayat (1) UU No. 44 Tahun 2015.

Dalam Pasal 8 ayat (1) Permenaker No. 1 Tahun 2025 disebutkan bahwa pemberi kerja wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja atau PAK (Penyakit Akibat Kerja)

yang menimpa pekerjaanya kepada BPJS Ketenagakerjaan, dan Dinas Provinsi atau unit pengawasan ketenagakerjaan setempat. Laporan disampaikan dalam jangka waktu paling lama 2x24 jam sejak terjadinya kecelakaan kerja atau didiagnosis PAK. Laporan tahap 1 tersebut dibuat dengan menggunakan formulir kecelakaan kerja tahap 1 sebagaimana diatur dalam peraturan BPJS Ketenagakerjaan. Penyampaian laporan dapat dilakukan secara daring/luring. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Besarnya manfaat JKK tercantum dalam Pasal 26 PP No. 44 Tahun 2015. Hak peserta menjadi gugur apabila telah lewat waktu dua tahun sejak kecelakaan kerja terjadi atau sejak PAK didiagnosis. Oleh karena itu, peserta maupun pemberi kerja wajib segera melaporkan setiap kecelakaan kerja atau PAK kepada BPJS Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan dalam jangka waktu paling lama 2x24 jam. Pelaporan ini penting agar hak peserta tidak gugur dan dapat segera diproses sesuai ketentuan yang berlaku.

g. Jaminan Kematian

Jaminan Kematian, atau JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. JKM ini dapat diikuti oleh peserta Penerima Upah (PU) maupun Bukan Penerima Upah (BPU). Program ini diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian kepada ahli waris dan supaya ahli waris dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak ketika peserta meninggal dunia. Manfaat JKM diberikan apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri atas:

- i. Santunan kematian sebesar Rp20 juta; (Pasal 34 ayat (1) huruf a PP No. 82 Tahun 2019);
- ii. Santunan berkala untuk 24 bulan yang dibayarkan sekaligus dengan jumlah Rp12 juta; (Pasal 34 ayat (1) huruf b PP no. 82 Tahun 2019);
- iii. Biaya pemakaman sebesar Rp10 juta (Pasal 34 ayat (1) huruf c PP No. 82 Tahun 2019); dan

- iv. Beasiswa pendidikan (Pasal 34 ayat (1) huruf d PP No. 82 Tahun 2019), dengan catatan peserta sudah memiliki masa iuran minimal 3 tahun dan meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Ahli waris pekerja wajib melaporkan dan mengajukan permohonan pembayaran manfaat JKM kepada pemberi kerja dengan melampirkan dokumen yang tercantum dalam Pasal 30 Permenaker No. 5 Tahun 2021, yaitu:

- i. Kartu tanda penduduk atau kartu identitas lainnya dari ahli waris;
 - ii. Kartu keluarga;
 - iii. Surat keterangan kematian dari pejabat yang berwenang;
 - iv. Surat keterangan ahli waris dari pejabat yang berwenang; dan
 - v. Dokumen pendukung lainnya jika diperlukan.
- h. Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan program perlindungan yang diberikan kepada peserta dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai ketika telah memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Kepesertaan JHT terdiri dari peserta Penerima Upah (PU) yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan peserta Bukan Penerima Upah (BPU) sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) PP No. 46 Tahun 2015. Adapun dalam Pasal 26 ayat (1) PP No. 46 Tahun 2015 mengatur peserta atau ahli waris yang berhak memperoleh manfaat JHT, wajib mengajukan kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan melampirkan Kartu Kepesertaan dan persyaratan yang telah ditetapkan. Adapun manfaat JHT wajib dibayarkan kepada peserta apabila:

- i. Peserta mencapai usia pensiun;
 - ii. Peserta mengalami cacat total tetap;
 - iii. Peserta meninggal dunia; atau
 - iv. Peserta meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya.
- i. Jaminan Pensiun

Definisi berdasarkan PP No. 45 Tahun 2015, Jaminan Pensiun (JP) adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta

memasuki usia pensiun, mengalami cacat tetap, atau meninggal dunia. Peserta JP adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran. Iuran JP adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh peserta dan pemberi kerja. Dalam Pasal 14 ayat (1) PP No. 45 Tahun 2015, penerima manfaat pensiun terdiri atas:

- i. Peserta;
- ii. 1 orang istri atau suami yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- iii. Paling banyak 2 orang anak; atau
- iv. 1 orang Orang Tua.

Mulai 1 Januari 2019, usia pensiun ditetapkan menjadi 57 tahun. Usia pensiun selanjutnya bertambah 1 tahun untuk setiap 3 tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 tahun. Adapun dalam Pasal 16 PP No. 45 Tahun 2015 manfaat pensiun berupa:

- i. Pensiun hari tua;
 - ii. Pensiun cacat;
 - iii. Pensiun Janda atau Duda;
 - iv. Pensiun Anak; atau
 - v. Pensiun Orang Tua.
- j. Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 PP No. 37 Tahun 2021. JKP bertujuan mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Program ini ditujukan untuk Penerima Upah seperti pekerja kantoran dan buruh pabrik yang memenuhi kriteria yang telah diatur dalam Pasal 3 PP No. 37 Tahun 2021, yaitu:

- i. Warga negara Indonesia;
- ii. Belum mencapai usia 54 (lima puluh empat) tahun pada saat mendaftar; dan
- iii. Mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha.

Adapun syarat pengajuan klaim JKP diatur dalam Pasal 19 PP No. 37 Tahun 2021, yang menetapkan bahwa peserta dapat mengajukan manfaat JKP dengan memenuhi syarat berikut:

- Pekerja mengalami kasus PHK baik atas keinginan pemberi kerja maupun kondisi tertentu, klaim harus dibuktikan dengan bukti PHK yang sah secara hukum.
- Pekerja tidak mengundurkan diri secara sukarela, tidak sedang menjalani masa pensiun, dan bukan merupakan pekerja asing.
- Aktif mencari pekerjaan kembali, yang dibuktikan dengan kesediaan mengikuti program pelatihan kerja dan memanfaatkan akses informasi pasar kerja yang difasilitasi oleh negara.
- Pengajuan dilakukan paling lambat 3 (tiga) bulan sejak terjadi PHK, apabila tidak mengajukan dalam jangka waktu tersebut, maka dianggap gugur.
- Wajib melampirkan dokumen berupa bukti PHK yang telah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial.
- Pengajuan dilakukan secara daring (*online*) melalui portal resmi BPJS Ketenagakerjaan.

2. Pemutusan Hubungan Kerja

a. Putusan MK Terkait PHK

Mahkamah Konstitusi (MK) dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 menyatakan bahwa aturan mengenai PHK dalam UU Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023, turunan PP No. 2 Tahun 2022) harus diubah dan dibatasi agar lebih melindungi hak pekerja. MK menyatakan bahwa frasa “PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial” dalam Pasal 151 ayat (4) dan Pasal 81 angka 40 UU No. 6 Tahun 2023 bertentangan dengan UUD NRI 1945. Sehingga, tidak memiliki kekuatan hukum mengikat selama tidak dimaknai bahwa PHK hanya dapat dilakukan setelah pekerja diberitahukan dan menolak PHK, lalu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat, dan apabila gagal baru melalui lembaga penyelesaian

perselisihan hubungan industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang menghasilkan putusan berkekuatan hukum tetap.

Apabila perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan ke tahap tripartit sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004. Yakni melalui mekanisme mediasi oleh mediator Dinas Ketenagakerjaan, konsiliasi, atau arbitrase. Ketiga jalur tripartit ini melibatkan pihak ketiga yang netral (pemerintah) sebagai penengah antara pekerja dan pengusaha sebelum perselisihan dibawa ke PHI.

Selanjutnya, putusan MK No 132/PUU-XXIII/2025 MK memberi kepastian mengenai tenggang waktu gugatan PHK. Menegaskan bahwa pekerja tetap memiliki waktu 1 tahun untuk mengajukan gugatan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial, sejak tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan mediasi atau konsiliasi, bukan lagi dihitung ketat dari saat PHK dijatuhkan. Putusan ini menguji Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan menyatakan ketentuan tersebut inkonstitusional bersyarat. Sehingga, memperlebar ruang dan kepastian hukum bagi pekerja untuk mengajukan gugatan PHK tanpa khawatir terkena daluwarsa sejak keputusan tertulis pemberi kerja diterima.

b. Syarat Sah PHK

Syarat sah PHK dilihat dari dua aspek utama, yaitu alasan hukum dan prosedur/kinerja. PHK hanya boleh didasarkan pada alasan yang jelas diatur dalam hukum ketenagakerjaan, bukan kehendak sepihak. PHK dengan alasan yang dilarang hukum dinyatakan batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakan kembali atau membayar kompensasi tinggi sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Syarat lain adalah prosedur yang benar, terutama perundingan bipartit. PHK hanya dapat dilakukan setelah pemberi kerja mengajukan alasan tertulis, melakukan perundingan bipartit secara musyawarah mufakat, dan jika tidak mencapai kesepakatan dilanjutkan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tanpa perundingan bipartit yang sah dan tanpa putusan yang berkekuatan hukum tetap, sehingga pemberi kerja harus membuktikan bahwa tahap-tahap ini telah dilakukan sebelum menghentikan hubungan kerja. PHK dinyatakan sah jika kedua aspek tersebut terpenuhi sekaligus, jika salah satu tidak terpenuhi maka PHK bisa digugat tidak sah atau bahkan batal demi hukum. PHK hanya dapat dilakukan dengan 15 alasan yang sah secara hukum, sebagaimana disebutkan dalam UU No. 11 Tahun 2020 maupun Pasal 36 PP No. 35 Tahun 2021.

c. Proses PHK

Proses PHK telah diatur oleh UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan turunannya, PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Pemutusan Hubungan Kerja. Secara garis besar, proses PHK untuk PKWTT melalui tahapan-tahapan berikut:

- i. Musyawarah yang dilakukan oleh kedua belah pihak, yaitu pihak pekerja dan perusahaan;
- ii. Jika ternyata tidak dapat diselesaikan dengan cara musyawarah, maka bantuan tenaga dinas tenaga kerja (Disnaker) diperlukan;
- iii. Ketika tahap bantuan Disnaker tidak menyelesaikan masalah, maka upaya hukum bisa dilakukan hingga pengadilan. Jika hasil akhir PHK tetap dilaksanakan, maka diajukan dengan melakukan permohonan tertulis kepada lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI);
- iv. Jika dalam proses musyawarah di tingkat bipartit telah mencapai suatu kesepakatan, maka hal ini dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama. Di dalam surat tersebut harus ditandatangani oleh kedua belah pihak dan didaftarkan ke PHI setempat;
- v. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan wajib memberikan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima oleh pekerja.

Khusus untuk PKWTT, proses berakhirnya hubungan kerja diatur dalam Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021, di mana perjanjian kerja berakhir demi hukum karena waktu yang disepakati habis, atau pekerjaan selesai, sehingga tidak memerlukan

pemberitahuan PHK formal, perundingan bipartit, maupun permohonan ke PHI. Setelah hubungan kerja berakhir, pengusaha wajib membayar uang kompensasi kepada pekerja sesuai masa kerja yang telah dijalani. Apabila timbul sengketa, maka sengketa tersebut dapat ditempuh melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

d. Alasan PHK

Berdasarkan Pasal 36 PP No. 35 Tahun 2021, alasan yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk melakukan PHK pekerja adalah:

- i. Penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan, dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima kerja;
- ii. Efisiensi, baik diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak, karena mengalami kerugian;
- iii. Kondisi yang menimbulkan kerugian yang signifikan;
- iv. *Force majeure*, keadaan di luar kendali yang menyebabkan seseorang gagal melakukan kewajiban;
- v. Dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- vi. Pailit, kondisi ketika perusahaan tidak lagi memenuhi kewajiban finansialnya;
- vii. Karyawan dapat mengajukan permohonan PHK dengan alasan perusahaan melakukan berbagai tindakan;
- viii. Adanya putusan lembaga berwenang atas persoalan poin 7;
- ix. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- x. Pekerja mangkir;
- xi. Pekerja melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam perjanjian;
- xii. Pekerja tidak melakukan pekerjaan selama 6 bulan akibat tindak pidana;
- xiii. Mengalami sakit berkepanjangan;
- xiv. Pensiun; atau
- xv. Saat pekerja meninggal dunia.

e. Uang Pesangon

Saat terjadi PHK, perusahaan wajib membayarkan uang pesangon kepada pekerja yang terkena PHK. Besarnya diatur berdasarkan lama masa kerja sesuai dalam

Masa Kerja	Jumlah Pesangon
<1 tahun	1 bulan upah
≥1 tahun s.d. <2 tahun	2 bulan upah
≥2 tahun s.d. <3 tahun	3 bulan upah
≥3 tahun s.d. <4 tahun	4 bulan upah
≥4 tahun s.d. <5 tahun	5 bulan upah
≥5 tahun s.d. <6 tahun	6 bulan upah
≥6 tahun s.d. <7 tahun	7 bulan upah
≥7 tahun s.d. <8 tahun	8 bulan upah
≥8 tahun	9 bulan upah

Pasal 156 ayat (2) UU Cipta Kerja jo. Pasal 40 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021.

f. Uang Penghargaan Masa Kerja

UPMK adalah uang yang diberikan sebagai bentuk apresiasi dan terima kasih perusahaan atas loyalitas pekerja selama bekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021.

Masa Kerja	UPMK yang Diterima
3 – <6 tahun	2 bulan upah
6 – <9 tahun	3 bulan upah
9 – <12 tahun	4 bulan upah
12 – <15 tahun	5 bulan upah
15 – <18 tahun	6 bulan upah
18 – <21 tahun	7 bulan upah
21 – <24 tahun	8 bulan upah
≥24 tahun	10 bulan upah

g. Uang Pengganti Hak

UPH diberikan untuk mengganti hak-hak pekerja yang belum sempat digunakan selama bekerja di perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021. Perhitungan UPH terdiri dari:

- i. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - ii. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja; dan
 - iii. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- h. Penghitungan Hak Pasca PHK

Penghitungan hak pasca PHK terdiri dari UP, UPMK, dan UPH, diatur rinci dalam Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Upah yang digunakan adalah gaji pokok ditambah tunjangan tetap perbulan, kemudian dikalikan jumlah bulan upah yang ditentukan berdasarkan lama masa kerja dan jenis alasan PHK. Untuk PHK tertentu, seperti pensiun atau cacat berat karena kecelakaan, total komponen UP dan UPMK dikalikan 1,75 kali atau 2 kali ketentuan dasar sebagaimana diatur dalam Pasal 43 dan Pasal 44 PP No. 35 Tahun 2021, sementara UPH dibayar 1 kali sesuai hak yang belum diambil.

- i. UP: besarnya tergantung pada masa kerja dikalikan sesuai alasan PHK.
- ii. UPMK: mulai berlaku di atas 3 tahun kerja, maksimal 10 bulan upah untuk masa kerja 24 tahun ke atas.
- iii. UPH: mencakup sisa cuti yang belum diambil ditambah penggantian perumahan dan pengobatan sebesar 15% dari total UP+UPMK.

Total hak = UP+UPMK+UPH. Penghitungan hak pasca PHK tidak hanya berapa lama pekerja bekerja, tapi juga jenis alasan PHK yang mengatur faktor multiplikasi (1,75, atau 2 kali) dari nilai dasar pesangon dan UPMK.

3. Hubungan Industrial dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa

a. Definisi Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations*). Pada

dasarnya, masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum, dan hankamnas (Pertahanan dan Keamanan Nasional). Sehingga, hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Unsur-unsur hubungan industrial yakni:

- i. Adanya proses produksi barang dan/atau jasa;
- ii. Adanya sistem hubungan industrial; dan
- iii. Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja, dan pemerintah.

Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu dikembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal. Sehingga, tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Tujuan hubungan industrial dibagi menjadi dua:

- i. Mikro: bertujuan menciptakan ketenangan, ketentraman, ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.
 - ii. Makro: bertujuan mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam Pembangunan Nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.
- b. Para Pihak dalam Hubungan Industrial

Mengingat permasalahan ketenagakerjaan semakin kompleks, dengan diabaikannya perlindungan terhadap pekerja. Upaya menciptakan hubungan industrial untuk mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai kepentingan masing-masing. Maka, pemerintah mempunyai peran yang sangat besar dalam hubungan industrial. Pemerintah menjalankan fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran. Fungsi tersebut berupaya menciptakan hubungan industrial

yang selaras, serasi, dan seimbang sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945. Subjek hukum dalam hubungan industrial adalah pihak terkait, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Pekerja wajib menjalankan pekerjaan demi kelangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan. Pengusaha wajib menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Selain ketiga pihak, masih ada pihak yang tidak kalah penting, yaitu serikat pekerja yang berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja. Serta masyarakat pada umumnya yang berkepentingan atas terciptanya ketenagakerjaan yang adil, produktif, dan keberlanjutan.

c. Peran Pemerintah

Demi mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, kondusif, dan berkeadilan maka diperlukannya peran pemerintah. Pemerintah bertindak sebagai kebijakan, pelayanan, pengawasan, penindakan, dan mediator. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Perencanaan kerja meliputi:

- i. Perencanaan tenaga kerja makro. Proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal, dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial. Baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.
- ii. Perencanaan tenaga kerja mikro. Proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang disusun atas

dasar informasi ketenagakerjaan yang tercantum dalam Pasal 8 UU No. 13 Tahun 2013, antara lain:

- i. Penduduk dan tenaga kerja;
 - ii. Kesempatan kerja;
 - iii. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - iv. Produktivitas tenaga kerja;
 - v. Hubungan Industrial;
 - vi. Kondisi lingkungan kerja;
 - vii. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - viii. Jaminan sosial tenaga kerja.
- d. Peran Asosiasi Pengusaha

Organisasi pekerja dan organisasi pengusaha merupakan pilar utama dalam sistem hubungan industrial. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) adalah organisasi pengusaha terbesar yang bertugas sebagai tempat berkumpulnya suara para pengusaha dari berbagai bidang industri terkait masalah ketenagakerjaan dan kebijakan publik. APINDO mengumpulkan keinginan anggotanya dan mengajukan kepada pemerintah, DPR, serikat buruh, dan masyarakat umum, sehingga kepentingan para pengusaha bisa disampaikan dengan rapi dan teratur. Asosiasi ini berperan sebagai jalur komunikasi antara kalangan bisnis dengan pihak-pihak terkait dalam mengelola hubungan industrial.

Peran utama APINDO mencakup fungsi strategis:

- i. Memberikan masukan dan rekomendasi kepada pemerintah terkait penyusunan undang-undang dan regulasi ketenagakerjaan agar lebih mendukung iklim usaha dan investigasi, sekaligus memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.
- ii. Membantu mendorong penyelesaian sengketa hubungan industrial secara damai dengan cara mediasi informal, konsultasi hukum, serta bantuan kepada pengusaha anggota, sehingga mencegah terjadinya konflik yang dapat mengganggu kestabilan perekonomian.

- iii. Menyelenggarakan pelatihan, program peningkatan kemampuan, kerjasama strategis, dan pertukaran pengalaman terbaik antar anggota untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan SDM, pemahaman tentang hukum ketenagakerjaan serta sistem keselamatan dan kesehatan kerja.
- iv. Mewakili kepentingan para pengusaha Indonesia dalam forum internasional serta standar ketenagakerjaan global yang ditetapkan oleh ILO.

Asosiasi juga menyampaikan masukan kepada pemerintah terkait regulasi ketenagakerjaan agar lebih mendukung iklim usaha dan investasi. Asosiasi juga dapat membantu mendorong penyelesaian perselisihan secara damai dan mencegah konflik. Serta berperan dalam pelatihan, kolaborasi, dan pertukaran praktik antaranggota. Dalam hubungan industrial, organisasi menjadi salah satu sarana penting untuk membangun kemitraan, memperluas lapangan kerja, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja secara terbuka dan demokratis.

e. Peran Serikat Pekerja

Serikat pekerja merupakan organisasi perkumpulan para pekerja yang memiliki tujuan untuk melindungi hak-hak para pekerja. Didirikan agar pekerja dapat menyelesaikan masalah terkait pemenuhan hak mereka oleh perusahaan. Untuk bisa mencapai hal tersebut, serikat pekerja memiliki beberapa fungsi yang diatur pada Pasal 4 ayat (2) UU No. 21 Tahun 2000 meliputi:

- i. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- ii. Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- iii. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- iv. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak kepentingan anggotanya;
- v. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; atau

- vi. Sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.
- f. Peraturan Perusahaan

Pembuatan peraturan perusahaan adalah kewajiban dan tanggung jawab pengusaha atau perusahaan. Perusahaan yang wajib membentuk atau membuat peraturan perusahaan adalah perusahaan yang sekurang-kurangnya mempekerjakan sepuluh orang pekerja, tercantum dalam Pasal 108 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Namun, dikecualikan bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama yang tercantum dalam Pasal 108 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Ketentuan terkait pembentukan peraturan perusahaan berdasarkan Pasal 2 ayat (2) Permenaker No. 28 Tahun 2014, menyebutkan bahwa peraturan perusahaan setidaknya harus memuat 6 hal:

- i. Hak dan kewajiban pengusaha;
- ii. Hak dan kewajiban pekerja;
- iii. Syarat kerja;
- iv. Tata tertib perusahaan;
- v. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan;
- vi. Hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.

Jika merincikan sejumlah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Perppu Cipta Kerja, ketentuan yang dapat diatur dalam Peraturan Perusahaan, antara lain:

- i. Ketentuan pengakhiran hubungan kerja atau perjanjian kerja;
- ii. Pelaksanaan jam kerja;
- iii. Pelaksanaan cuti tahunan dan istirahat panjang;
- iv. Ketentuan cuti haid untuk pekerja perempuan yang merasa sakit;
- v. Kesempatan untuk menyusui bayi di jam kerja dengan memperhatikan ketersediaan tempat dan kemampuan perusahaan;

- vi. Ketentuan pembayaran upah dalam situasi pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sejumlah alasan yang diatur dalam undang-undang.
- g. Perjanjian Kerja Bersama
Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian hasil perundingan antara serikat pekerja, atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha, yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. PKB bertujuan untuk menekankan apa saja yang menjadi hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, membangun hubungan yang damai dalam perusahaan, serta bersama-sama menentukan syarat hubungan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.
Menurut Pasal 116 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang terlibat dalam PKB adalah pengusaha dan para serikat pekerja, dengan melakukan perundingan melalui musyawarah demi mencapai kesepakatan bersama. Mengacu pada UU Ketenagakerjaan Pasal 123, PKB memiliki masa berlaku 2 tahun. Namun, PKB dapat diperpanjang paling lama 1 tahun sesuai dengan kesepakatan antara serikat pekerja dan perusahaan. PKB sekurang-kurangnya memuat:
 - i. Identitas para pihak;
 - ii. Tujuan dan ruang lingkup;
 - iii. Hak dan kewajiban para pekerja;
 - iv. Syarat-syarat kerja
 - Upah dan tunjangan
 - Jam kerja dan istirahat
 - Cuti dan hari libur
 - Keselamatan dan kesehatan kerja
 - Jaminan sosial;
 - v. Tata cara penyelesaian perselisihan;
 - vi. Masa berlaku dan tanda tangan.

Adapun tata cara perundingan pembuatan PKB diatur dalam Pasal 117 sampai dengan Pasal 120 UU No. 13 Tahun 2003, dengan tahapan sebagai berikut:

- i. Persiapan dan Perencanaan. Identifikasi kebutuhan dan isu yang perlu diatur, selanjutnya pembentukan tim perunding.
 - ii. Perundingan dilakukan secara terbuka untuk mencapai kesepakatan.
 - iii. Penyusunan draft berdasarkan hasil perundingan, harus memenuhi syarat hukum.
 - iv. Penandatanganan dan Pendaftaran. Ditandatangani oleh kedua pihak, kemudian daftarkan ke instansi ketenagakerjaan setempat.
 - v. Implementasikan secara konsisten, dan lakukan evaluasi secara berkala.
- h. Lembaga Kerjasama Bipartite

Lembaga Kerjasama Bipartit atau LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan pekerja yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja. Setiap perusahaan yang mempekerjakan lima puluh orang atau lebih, wajib membentuk LKS Bipartit sebagaimana diatur dalam Pasal 106 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Anggotanya terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja yang tercatat di instansi. Adapun tugasnya yaitu:

- i. Melakukan pertemuan secara periodik dan atau sewaktu-waktu apabila diperlukan;
- ii. Mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan;
- iii. Menyampaikan saran, pertimbangan, dan pendapat kepada pengusaha, pekerja dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan.

LKS Bipartit perlu dibentuk, karena dapat menjadi wadah komunikasi yang efektif bagi pengusaha dan pekerja, sehingga apa yang menjadi inspirasi atau keinginan dapat disampaikan melalui LKS Bipartit untuk dicarikan jalan keluarnya. Perlu ditegaskan bahwa LKS Bipartit hanya berfungsi sebagai forum

komunikasi dan konsultasi antar pengusaha, dan pekerja, bukan sebagai lembaga yang berwenang mengambil keputusan, membuat perjanjian, maupun menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. LKS Bipartit sendiri bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di perusahaan.

i. Lembaga Kerjasama Tripartite

Tripartit adalah sebuah wadah diskusi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk menentukan arah kebijakan ketenagakerjaan, penyelesaian sengketa, hingga upaya memperjuangkan hak dan kesejahteraan pekerja. Dasar hukumnya tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003, secara eksplisit pada Pasal 103 menyebut dalam pelaksanaan hubungan industrial dapat dilakukan melalui LKS Tripartit. Jika mengutip dari ILO, fungsi utama dari Tripartit yaitu:

- i. Meningkatkan kesejahteraan, kemampuan, dan inklusivitas tenaga kerja;
- ii. Menjaga stabilitas dan keberlangsungan industri;
- iii. Membina komunikasi agar terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Ada beberapa jenis tripartit ketenagakerjaan yang eksis di Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 107 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- i. Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Nasional yang mewadahi forum atau diskusi hubungan industrial di tingkat nasional.
- ii. Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Daerah yang mewadahi forum atau diskusi hubungan industrial di tingkat provinsi, kabupaten atau kota.
- iii. Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Sektoral yang dibentuk untuk fokus menjadi lembaga tripartit di sektor usaha tertentu. Misalnya manufaktur atau keuangan.
- iv. Tripartit Ad-hoc, yaitu dibuat untuk menyelesaikan satu masalah khusus yang bersifat sementara.

Tripartit merupakan amanat kepada semua pihak yang terlibat agar hubungan industrial tetap stabil bahkan membantu negara dalam meningkatkan

perekonomian. Beberapa cara tripartit bekerja untuk menyelesaikan konflik, dapat melalui mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase.

j. Perundingan Ketenagakerjaan

Perundingan ketenagakerjaan adalah proses negosiasi antara pekerja dengan pengusaha untuk menyepakati syarat-syarat kerja, kondisi kerja, dan hubungan industrial secara bersama. Perundingan ada untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Mencegah dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dan menciptakan ketenangan berusaha dan ketenangan kerja.

Perundingan ketenagakerjaan dibagi menjadi dua jenis, yaitu perundingan bipartit dan perundingan tripartit. Perundingan bipartit merupakan tahap pertama yang wajib dilalui sebelum perselisihan dapat dilanjutkan ke tahap tripartit. Jika kedua belah pihak mencapai kesepakatan, maka hasil kesepakatan ditulis dalam Perjanjian Bersama yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Perundingan tripartit melibatkan tiga pihak, yang berperan membantu proses musyawarah penyelesaian perselisihan yang ditengahi oleh mediator.

k. Mogok Kerja

Mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 angka 23 UU No. 13 Tahun 2003. Mogok kerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan beserta perubahannya dan Kepmenakertrans No. 232 Tahun 2003. Mogok kerja di Indonesia merupakan hak dasar pekerja dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan diatur dalam Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003. Siapapun tidak boleh menghalang-halangi mogok kerja yang sah, tertib, dan damai. Yang dimaksud menghalang-halangi diatur dalam Pasal 143 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 antara lain dengan cara:

- i. Menjatuhkan hukuman;
- ii. Mengintimidasi dalam bentuk apapun; atau

iii. Melakukan mutasi yang merugikan.

Selain itu, apabila pekerja melakukan mogok kerja sesuai dengan aturan hukum, pengusaha dilarang untuk mengganti pekerja yang mogok kerja dengan pekerja lain diluar perusahaan. Dan dilarang memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja dan pengurus serikat pekerja selama dan sesudah mogok kerja. Pengusaha tidak dibenarkan memberikan sanksi ke pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai, serta memenuhi aturan hukum. Tapi, jika pengusaha tetap menjatuhkan sanksi, maka telah terjadi perselisihan hak. Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, PP, atau PKB. Perlu diketahui, mogok kerja tidak sah apabila dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 139 dan Pasal 140 UU No. 13 Tahun 2003.

I. Syarat Mogok Kerja

Meskipun mogok kerja merupakan hak pekerja diatur dalam Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003, terdapat syarat dan aturan yang harus dilakukan, yaitu:

- i. Mogok kerja tidak boleh melanggar hukum. Pekerja yang mengajak pekerja lain untuk mogok kerja, pada saat mogok kerja tidak melanggar hukum. Pasal 138 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003;
- ii. Pekerja berhak ikut atau menolak ajakan mogok kerja. Atas ajakan mogok kerja, yang bersangkutan dapat memilih untuk ikut atau menolak ajakan mogok kerja. Pasal 138 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003;
- iii. Pemberitahuan tertulis mogok kerja, maksimal 7 hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan. Pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat waktu, tempat mogok kerja, alasan, dan tanda tangan penanggung jawab. Pasal 140 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003; dan
- iv. Pemberian tanda terima atas pemberitahuan mogok kerja. Setelah menerima pemberitahuan, perusahaan maupun dinas ketenagakerjaan wajib memberikan tanda terima atas pemberitahuan tertulis mogok kerja yang diajukan. Pasal 140 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.

m. *Lock Out*

Penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan perusahaan, didefinisikan dalam Pasal 1 angka 24 UU No. 13 Tahun 2003. *Lock out* merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan. Pengusaha tidak dibenarkan melakukan *lock out* sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja. *Lock out* dilarang dilakukan pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia.

Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, sekurang-kurangnya 7 hari kerja sebelum penutupan perusahaan dilaksanakan. Pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat, waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (*lock out*), dan alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (*lock out*). Pemberitahuan ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pemimpin perusahaan yang bersangkutan. Pemberitahuan tidak diperlukan telah diatur dalam Pasal 149 ayat (6) UU No. 13 Tahun 2003, apabila:

- i. Pekerja atau serikat pekerja melanggar prosedur mogok kerja;
- ii. Pekerja atau serikat pekerja melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. **Perselisihan Hubungan Industrial**

a. **Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara penguasa atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar-serikat dalam satu perusahaan. Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

- i. Perselisihan hak (Pasal 1 angka 2 UU No. 2 Tahun 2004).
 - ii. Perselisihan kepentingan (Pasal 1 angka 3 UU No. 2 Tahun 2004).
 - iii. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004).
 - iv. Perselisihan antar serikat pekerja (Pasal 1 angka 5 UU No. 2 Tahun 2004).
- b. Perselisihan Hak
- Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak yang dimaksud adalah hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Perselisihan ini dapat terjadi ketika misalnya pekerja menolak gaji yang diberikan oleh perusahaan karena masing-masing pihak mempunyai definisi atas gaji yang berbeda dari perjanjian kerja yang telah dibuat.
- c. Perselisihan PHK
- Perselisihan PHK adalah konflik yang terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Kasus yang sering terjadi adalah ketika perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan pekerjanya dan pekerja tersebut tidak setuju dengan keputusan perusahaan tersebut.
- d. Perselisihan Kepentingan
- Perselisihan kepentingan adalah konflik yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat dalam pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Misalnya jika perusahaan mengubah isi dari perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan dari pekerja.
- e. Perselisihan Antar Serikat Pekerja
- Dalam satu perusahaan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan adalah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan karena tidak

adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

f. Peradilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri di setiap ibukota, dibentuk berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004. PHI mempunyai kompetensi untuk memeriksa dan memutus perselisihan hak di tingkat pertama, perselisihan kepentingan di tingkat pertama dan terakhir, perselisihan PHK di tingkat pertama, serta perselisihan antar serikat pekerja di tingkat pertama dan terakhir. Mekanisme penyelesaiannya dapat dilakukan secara non-litigasi dan litigasi. Adapun sebelum dibawa ke PHI, perselisihan harus terlebih dahulu melewati tahap perundingan bipartit, dilanjutkan dengan mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan diakhiri pada PHI.

g. Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial

Hukum acara yang digunakan dalam PHI adalah hukum acara perdata umum yang berlaku dalam lingkungan peradilan umum, yaitu HIR (*Herziene Inlandsch Reglemen*) untuk Jawa-Madura dan RBg (*Rechtsreglement voor de Buitengewesten*) untuk luar Jawa-Madura. Hukum acara PHI juga mengacu pada Pasal 81-115 UU No. 2 Tahun 2004. Sebelum seseorang dapat mengajukan gugatan ke PHI, terdapat syarat mutlak yang wajib dipenuhi, yaitu harus terlebih dahulu melalui proses penyelesaian secara non-litigasi.

Tahap pertama adalah perundingan bipartit antara pekerja dengan pengusaha yang wajib dilakukan dan diselesaikan dalam jangka waktu maksimal 30 hari kerja sejak perundingan pertama. Jika tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang didaftarkan ke PHI. Namun jika bipartit gagal mencapai kesepakatan, maka perselisihan dilanjutkan ke tahap tripartit dengan meminta bantuan mediator/konsiliator dari Kementerian Ketenagakerjaan. Dalam proses mediasi, jika tercapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama, dan jika tidak tercapai kesepakatan mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis. Setelah melalui tahapan bipartit dan mediasi/konsiliasi, barulah perselisihan dapat diajukan ke PHI dengan mengajukan gugatan. Setelah putusan PHI dibacakan,

para pihak dapat memilih untuk melaksanakan putusan tersebut atau mengajukan upaya hukum.

Dalam PHI tidak ada upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi. Untuk perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, para pihak yang tidak sepakat dengan putusan PHI dapat langsung mengajukan kasasi ke MA dalam jangka waktu 14 hari kerja sejak putusan dibacakan atau sejak menerima pemberitahuan putusan. Namun untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, putusan PHI bersifat final dan mengikat karena merupakan tingkat pertama dan terakhir, sehingga tidak dapat diajukan kasasi ke MA.

h. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator yang dimaksud adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Mediator wajib melakukan mediasi dan menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan.

i. Negosiasi

Negosiasi adalah proses komunikasi dan interaksi antara dua pihak atau lebih yang memiliki kepentingan berbeda atau bertentangan, untuk mencapai kesepakatan bersama yang saling menguntungkan melalui diskusi dan kompromi. Dalam konteks hubungan industrial, negosiasi merupakan mekanisme utama untuk menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dan pekerja tanpa melalui

jalur litigasi yang memakan waktu dan biaya. Tahapan dalam proses negosiasi dimulai dari persiapan, di mana masing-masing pihak mengumpulkan informasi, menentukan posisi, dan menyusun strategi perundingan.

Tahapan berikutnya adalah pembukaan, para pihak menyampaikan tujuan, prinsip, dan agenda perundingan. Kemudian dilakukan penyampaian posisi, di mana masing-masing pihak menyampaikan posisi dan kepentingannya secara jelas. Selanjutnya dilakukan diskusi dan argumentasi, para pihak berdiskusi untuk memahami kepentingan masing-masing dan mencari kesamaan kepentingan. Setelah itu dilakukan proses tawar-menawar dan kompromi untuk mencari titik tengah yang dapat diterima semua pihak, hingga akhirnya mencapai kesepakatan yang disusun dalam bentuk naskah kesepakatan atau Perjanjian Bersama.

j. **Konsiliasi**

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Konsiliator wajib menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan.

k. **Arbitrase**

Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, di luar PHI melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja

hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbiter wajib menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 hari kerja terhitung sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

l. Pengadilan Hubungan Industrial

PHI adalah lembaga peradilan yang berwenang untuk memutus segala jenis perselisihan. Hakim yang memutus pada peradilan tersebut terdiri dari dua macam hakim, yaitu hakim peradilan dan hakim *Ad Hoc*. Pengadilan hubungan industrial dapat ditemukan pada setiap pengadilan ibu kota provinsi yang daerah hukumnya adalah meliputi seluruh wilayah provinsi tersebut.

m. Upaya Hukum Pengadilan Hubungan Industrial

Upaya hukum adalah suatu upaya yang diberikan kepada seseorang untuk sesuatu hal tertentu yang melawan putusan hakim. Berpedoman Pasal 57 UU PPHI dan sesuai ketentuan hukum acara perdata, maka beracara di pengadilan hubungan industrial tentu dikenal:

- i. Upaya hukum biasa, yaitu perlawanan (*verzet*) dan kasasi. Yang pada umumnya untuk menanggukhan pelaksanaan putusan, kecuali apabila keputusan tersebut dijatuhkan dengan ketentuan didasarkan Pasal 180 HIR.
- ii. Upaya hukum luar biasa, yaitu peninjauan kembali (*request civil*) dan *derden verzet*. Upaya terhadap putusan yang dijatuhkan pengadilan karena tergugat tidak hadir pada persidangan pertama. Putusan yang dijatuhkan tanpa hadirnya tergugat pada sidang pertama disebut putusan *verstek*.

Dalam PHI, tidak ada upaya hukum banding, sehingga yang menyangkut putusan PHI langsung dimintakan Kasasi ke MA dalam jangka waktu 14 hari setelah putusan dibacakan dalam persidangan atau sejak tanggal pemberitahuan putusan. UU PHI tidak mengatur mengenai sengketa melalui Peninjauan Kembali (PK).

n. Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Eksekusi adalah upaya dari pihak yang dimenangkan dalam putusan untuk mendapatkan yang menjadi haknya dengan bantuan kekuatan umum (polisi, militer) guna memaksa pihak yang dikalahkan untuk melaksanakan bunyi putusan.

Ketua Pengadilan Negeri melakukan peringatan atau teguran terhadap tereksekusi setelah adanya permintaan eksekusi dari pemohon eksekusi. Ketua Pengadilan Negeri tidak boleh memberi peringatan kepada pihak termohon eksekusi apabila tidak didahului dengan permohonan eksekusi dari pemohon eksekusi. Apabila pihak yang menang tidak aktif atau berdiam diri walaupun sudah menang, Ketua Pengadilan tidak boleh memberi peringatan kepada pihak yang kalah untuk menyerahkan obyek sengketa kepada pihak yang menang karena Hakim atau Pengadilan sifatnya pasif. Apabila pihak yang menang tidak mengajukan permohonan eksekusi, maka kemenangan hanya di atas kertas saja. Setelah Ketua Pengadilan Negeri menerima pemohon eksekusi dari pihak yang menang, maka Ketua Pengadilan Negeri melakukan panggilan kepada tergugat untuk diperingatkan dan sekaligus memberitahukan jangka waktu yang diberikan kepada pihak tergugat untuk menyerahkan obyek sengketa sesuai dengan putusan yang dijatuhkan oleh Majelis. Setelah melakukan peringatan terhadap termohon eksekusi, Pengadilan Negeri melakukan sidang insidentil yang harus dihadiri oleh Ketua Pengadilan Negeri, Panitera dan pihak tergugat (termohon tereksekusi) dan semua pemberitahuan peringatan tersebut harus dicantumkan dalam berita acara sebagai bukti otentik. Berita acara inilah sebagai landasan untuk melakukan penetapan perintah sita eksekusi. Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan jaminan perlindungan tenaga kerja menuntut hak-haknya melalui Pengadilan Hubungan Industrial tanpa dibebani biaya perkara, termasuk biaya eksekusi, untuk gugatan yang nilainya dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) sepenuhnya ditanggung oleh negara (prodeo).

o. Pejabat Pengawas Ketenagakerjaan

Jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan adalah jabatan yang mempunyai tugas dan ruang lingkup kegiatan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan. Pengawas Ketenagakerjaan berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang pengawasan ketenagakerjaan pada instansi pusat dan pemerintah daerah provinsi. Pengawasan Ketenagakerjaan berkedudukan di bawah dan bertanggung

jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional di bidang ketenagakerjaan.

Jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan termasuk dalam pengawas kualitas dan keamanan, jika diklasifikasikan dari terendah sampai tinggi, terdiri dari:

- i. Pengawas ketenagakerjaan ahli pertama;
 - ii. Pengawas ketenagakerjaan ahli muda;
 - iii. Pengawas ketenagakerjaan ahli madya;
 - iv. Pengawas ketenagakerjaan ahli utama.
- p. Objek Pengawasan Ketenagakerjaan
- Berdasarkan Permenpan RB No. 19 Tahun 2010, objek pengawasan ketenagakerjaan meliputi:
- i. Perusahaan, merupakan seluruh badan usaha, perusahaan, atau tempat kerja yang mempekerjakan tenaga kerja, baik sektor formal maupun informal, dalam wilayah hukum Indonesia. Berfungsi memastikan legalitas usaha, izin operasional, dan kepatuhan administrasi.
 - ii. Tenaga kerja, semua pekerja yang bekerja di perusahaan, termasuk pekerja perempuan, anak, pekerja paruh waktu, pekerja kontrak, dan pekerja tetap. Berfungsi melindungi hak-hak pekerja.
 - iii. Peralatan, seperti mesin, peralatan, instalasi, unit produksi, dan sarana produksi yang digunakan dalam proses kerja yang berpotensi menimbulkan bahaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berfungsi memeriksa kelayakan, sertifikasi, dan keamanan alat kerja (pengujian berkala).
 - iv. Kondisi lingkungan kerja. Termasuk lingkungan fisik, kimia, biologis, ergonomis, dan psikososial di tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja. Berfungsi mengawasi faktor K3.
- q. Pengawasan Preventif Edukatif

Pengawasan ini melakukan pendekatan yang mengutamakan pencegahan sebelum pelanggaran terjadi, bukan menunggu hingga terjadi pelanggaran baru ditindak. Tujuannya adalah meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan yang berlaku. Pengawasan ini memiliki keunggulan mencegah masalah sebelum terjadi, memperbaiki hubungan industrial, menghemat sumber daya, meningkatkan kesadaran mandiri, serta berorientasi pada solusi. Adapun kegiatan dalam pengawasan preventif edukatif meliputi:

- i. Penyebarluasan Norma;
 - ii. Penasehat Teknis;
 - iii. Pendampingan;
 - iv. Sosialisasi;
 - v. FGD (Focus Group Discussion);
 - vi. Hari kepatuhan; dan
 - vii. Pelatihan.
- r. Pengawasan Represif Yustiti

Pengawasan represif yustisial merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan untuk menindak tindak pidana dibidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 9B Permenaker No. 1 Tahun 2020, tindakan represif yustisial dapat dilakukan secara langsung tanpa melalui tahapan preventif edukatif dan represif non-yustisial untuk pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan tertentu yang bersifat serius. Bentuk tindakan represif yustisial dapat berupa:

- i. Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan,
- ii. Surat pemberitahuan perkembangan hasil penyidikan (SP2HP),
- iii. Pengajuan perkara ke pengadilan hubungan industrial (PHI),
- iv. Eksekusi vonis pengadilan.

Adapun jenis-jenis pelanggaran yang dapat ditindak dengan represif yustisial, seperti pelanggaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang menyebabkan kecelakaan kerja berat. Pekerja melampaui jam kerja yang diizinkan. Tidak

menyebarkan upah minimum atau upah lembur. Perusahaan tidak memiliki izin usaha atau izin lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, Risna D. 2024. “Proses Prosedur PHK Pemberhentian Karyawan Tetap Yang Benar.” Mekari Talenta.

<https://www.talenta.co/blog/prosedur-phk-yang-sebaiknya-dipatuhi/>.

Auli, Renatha C. 2025. “Hitungan Pesangon 2025 Berdasarkan UU Cipta Kerja | Klinik Hukumonline.” Hukumonline.

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/cara-hitung-pesangon-lt515b7ec90fe0c/>.

BPJS Ketenagakerjaan. 2026. “Kriteria Pengajuan Klaim JHT (Jaminan Hari Tua) dan Dokumen Pendukung.” BPJS Ketenagakerjaan.

[https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/18927/artikel-kriteria-pengajuan-klaim-jht-\(jaminan-hari-tua\)-dan-dokumen-pendukung.bpjs](https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/18927/artikel-kriteria-pengajuan-klaim-jht-(jaminan-hari-tua)-dan-dokumen-pendukung.bpjs).

BPJS Ketenagakerjaan. n.d. “Cek Informasi Detail Jaminan Kehilangan Pekerjaan.” BPJS Ketenagakerjaan. Accessed May 3, 2026.

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/jaminan-kehilangan-pekerjaan.html>.

DeallsJobs. 2025. “Blog 15 Alasan PHK yang Diperbolehkan Menurut UU Cipta Kerja.” Dealls.

<https://dealls.com/pengembangan-karir/alasan-phk#alasan-phk-menurut-uu-ketenagakerjaan>.

Dinas Ketenagakerjaan. n.d. “-: | LKS BIPARTIT SOLUSI TEPAT UNTUK KEMAJUAN PERUSAHAAN DAN PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH.”

Disnaker Balikpapan. Accessed May 4, 2026.



<https://disnaker.balikipapan.go.id/web/detail/pengumuman/36/lks-bipartit-solusi-tepat-untuk-kemajuan-perusahaan-dan-peningkatan-kesejahteraan-pekerjaburuh>.

farhansyah, Jordhi. 2022. "Serikat Pekerja: Fungsi, Pengertian, dan Manfaat." Mekari Talenta.

<https://www.talenta.co/blog/berikut-fungsi-pengertian-serta-manfaat-serikat-pekerja/>.

KantorKu HRIS. 2025. "Panduan PHK bagi HR: Jenis, Alasan yang Sah dan Prosedur sesuai UU." KantorKu. <https://kantorku.id/blog/phk-adalah/>.

Pramesti, Tri J. n.d. "Syarat Mogok Kerja, Prosedur, dan Konsekuensi Hukumnya." Hukum Online Pro. Accessed Mei 4, 2026.

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/mogok-kerja--syarat--prosedur--dan-konsekuensi-hukumnya-lt5b83a83b1df29/>.

Sevina, Poppy A. 2025. "Perjanjian Kerja Bersama." Mekari Talenta. <https://www.talenta.co/blog/perjanjian-kerja-bersama/>.

Wahyuni, Willa. 2024. "Ciri PHK yang Sah dan Batal Secara Hukum." HukumOnline.com. <https://www.hukumonline.com/berita/a/ciri-phk-yang-sah-dan-batal-secara-hukum-lt65d5793143649/?page=all>.

Warta Bromo. 2024. "MK Ubah Aturan PHK, Perusahaan dan Pekerja Wajib Tahu." Warta Bromo.

<https://www.wartabromo.com/2024/11/05/mk-ubah-aturan-phk-perusahaan-dan-pekerja-wajib-tahu/>.

Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. N.p.: Sinar Grafika.

SOAL

1. Sebutkan unsur-unsur hubungan industrial, dan hubungan antara ketiganya!
2. Jelaskan prosedur PHK yang sah menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia?
3. Uraikan perbedaan perundingan bipartit dan tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial!
4. Sebutkan isi minimal yang harus terdapat dalam Peraturan Perusahaan!
5. Mengapa dalam PHI tidak dikenal upaya hukum banding?

KUNCI JAWABAN

1. Unsur-unsur hubungan industrial terdiri dari pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Hubungan ketiganya bersifat saling melengkapi. Pekerja menjalankan pekerjaan untuk kelangsungan usaha dan meningkatkan kesejahteraan, pengusaha mengembangkan usaha dan membuka lapangan kerja, sedangkan pemerintah menjaga agar hubungan berjalan harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
2. PHK harus memenuhi dua syarat utama, yaitu ada alasan hukum yang dibenarkan dan prosedur yang benar. Tahapan PHK untuk PKWTT adalah musyawarah antara pekerja dan pengusaha, kemudian bila gagal dilanjutkan dengan bantuan Disnaker melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, dan apabila tetap tidak selesai baru diajukan ke PHI. Jika sudah ada kesepakatan bipartit, hasilnya dituangkan dalam Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke PHI. Untuk PKWT, hubungan kerja berakhir demi hukum ketika jangka waktu perjanjian habis atau pekerjaan selesai, sehingga tidak memerlukan prosedur PHK formal. Setelah itu, pengusaha wajib membayar uang kompensasi sesuai masa kerja.
3. Perundingan bipartit adalah perundingan antara dua pihak sebagai tahap pertama yang wajib ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bila tercapai kesepakatan, hasilnya dibuat dalam Perjanjian Bersama. Perundingan tripartit melibatkan tiga pihak, di mana pihak ketiga bersifat netral sebagai mediator, konsiliator, atau arbiter. Tripartit dipakai jika bipartit gagal, dengan tujuan membantu para pihak mencapai penyelesaian sebelum perkara dibawa ke PHI.
4. Hak dan kewajiban pengusaha; Hak dan kewajiban pekerja; Syarat kerja; Tata tertib perusahaan; Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan; Hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.
5. Dalam PHI tidak mengenal upaya hukum banding karena undang-undang mengatur jalan upaya hukum secara khusus. PHI dirancang sebagai pengadilan yang cepat dan efisien dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan. Karena itu, banding ke Pengadilan Tinggi tidak disediakan dalam mekanisme penyelesaiannya.