

BAB III

OBJEK PENELITIAN

A. Ketentuan Yuridis Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pemutusan Hubungan Kerja

Akhir Hubungan Kerja memiliki hasil yang sah, untuk dua manajer dan buruh atau spesialis yang sebenarnya. Hasil halal yang dimaksud adalah dengan memberikan imbalan kepada buruh atau pekerja yang putus hubungan usahanya dengan pelaku usaha. Bagi pengelola ada komitmen untuk memberikan upah kepada buruh atau pekerja yang hubungan usahanya berakhir. Kemudian lagi, spesialis atau organisasi memiliki pilihan untuk mendapatkan remunerasi. Meski demikian, akhir bisnis tidak selalu dibuntuti oleh pengaturan upah kepada buruh atau pekerja. Kadang-kadang spesialis atau pemegang hipotek tidak mendapatkan remunerasi untuk akhir hubungan bisnis mereka dengan bisnis. Misalnya buruh atau organisasi milik negara yang hubungan usahanya diputus dalam masa percobaan atau yang hubungan usahanya diputus dalam masa percobaan atau hubungan kerja tersebut tergantung pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan upah bagi buruh atau wakil yang hubungan usahanya diputus adalah bahwa berakhirnya hubungan usaha itu membuat ahli atau pekerja itu mengalami. Oleh karena itu, bagi pengalaman yang dialami oleh spesialis atau pekerja, penting untuk memberikan remunerasi, yang ukurannya bergantung pada tujuan di balik pemutusan hubungan bisnis sebagaimana ditentukan oleh undang-undang. - Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, buruh atau pekerja berhak mendapatkan upah dengan pengaturan sebagai berikut:

3. Komponen Remunerasi Kompensasi yang diberikan kepada buruh atau pekerja yang hubungan usahanya terhambat oleh organisasi terdiri dari:
 1. Uang Pesangon
 2. Waktu administrasi hibah uang tunai
 3. Remunerasi Privilege, yang terdiri dari:
 - a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum jatuh.
 - b) Biaya atau biaya pemulangan dokter spesialis atau pekerja dan keluarganya ke tempat spesialis atau pekerja tersebut diakui bekerja, penggantian penginapan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan uang administrasi. bagi individu yang memenuhi persyaratan.
 - c) Isu-isu lain yang ditentukan dalam pemahaman kerja, pedoman organisasi atau pengaturan partisipasi (misalnya uang partisipasi)
4. Uang tunai terpisah, yang ukurannya sesuai dengan pemahaman kerja, pedoman organisasi atau pengaturan partisipasi.

Dalam kasus atau kondisi tertentu, terkadang spesialis atau pekerja memenuhi syarat untuk mendapatkan seluruh bagian remunerasi yang disebutkan di atas. Bagaimanapun, ada kalanya buruh atau pekerja hanya mendapatkan 1 (satu) atau 2 (dua) dari empat remunerasi yang disinggung di atas, atau bahkan tidak sama sekali. Pengaturan uang pesangon dan hibah bantuan jangka panjang juga dipengaruhi oleh waktu administrasi spesialis atau pekerja. Artinya, lamanya

spesialis atau pekerja telah bekerja untuk organisasi akan mempengaruhi pengaturan uang pesangon dan hibah bantuan lama jika bisnis berakhir. Mengingat pengaturan Pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang pekerjaan, maka bagian upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang administrasi, dan uang muka kualifikasi yang seharusnya diperoleh terdiri atas:

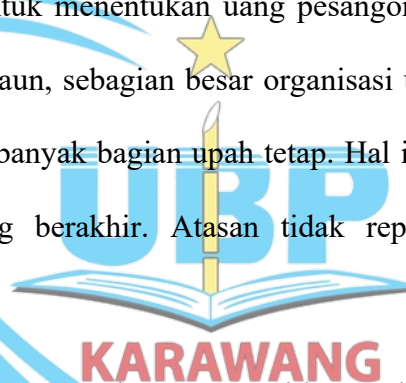
- a. Uang tunai
- b. Berbagai macam imbalan yang sangat tahan lama diberikan kepada buruh atau pekerja dan keluarganya. Untuk menentukan apakah keuntungan yang diperoleh buruh super awet atau tidak, biasanya dapat dilihat dari apakah keuntungan tersebut dipengaruhi oleh partisipasi atau tidak.

Demikian juga dapat dilihat dari spesifikasi atau klarifikasi pada saat pemberian imbalan oleh organisasi. Karena kadang-kadang keuntungan tidak dipengaruhi oleh partisipasi, namun sejak awal tidak ditentukan bahwa keuntungan ini bukan keuntungan super tahan lama. Secara praktis, beberapa bagian dari upah yang diingat untuk keuntungan tidak tetap meliputi:

- a. Tunjangan Transportasi
- b. Premi saat ini
- c. Tunjangan Shift
- d. Hadiah
- e. Dll Seperti yang diingat untuk bagian-bagian dari upah tetap antara lain:
 - a. Kompensasi penting

- b. Tunjangan posisi
- c. Tunjangan keluarga
- d. Tunjangan Penginapan
- e. Dan seterusnya"

Jika organisasi belum menyatakan bahwa hubungan itu tidak super tahan lama, maka pengaturan keuntungan yang dimaksud tidak dipengaruhi oleh partisipasi. Jadi sebagian besar dalam menentukan uang pesangon, imbalan tersirat sebagai alasan untuk menentukan uang pesangon, uang administrasi dan uang pesangon. Lambat laun, sebagian besar organisasi umumnya akan berusaha untuk tidak memberikan banyak bagian upah tetap. Hal ini agar jika di kemudian hari ada pekerjaan yang berakhir. Atasan tidak repot memberikan banyak cadangan gaji,



2. Dasar Penghitungan Remunerasi Kompensasi karena berakhirnya persahabatan bisnis, dipengaruhi oleh lamanya administrasi spesialis atau pekerja yang di-PHK. Besaran uang pesangon menurut pengaturan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun, tidak diatur dalam batas-batas tertentu sebagai berikut:

- a. masa kerja di bawah 1 (satu) tahun, mendapat pesangon 1 (satu) bulan;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, namun belum berumur 2 (dua) tahun, mendapat uang pesangon 2 (dua) bulan,
- c. 2 (dua) jam kerja atau lebih, namun di bawah 3 (tiga) jam, mendapat uang pesangon 3 (90 hari) uang pengganti

- d. waktu kerja yang lama 3 (tiga) kali atau lebih, namun di bawah 4 (empat) kali mendapat pesangon 4 (empat) bulan upah;
 - e. lama kerja 4 (empat) kali atau lebih, namun di bawah 5 (lima) kali mendapat pesangon sebesar 5 (lima) bulan upah;
 - f. Bekerja dalam jangka waktu lama 5 (lima) atau lebih jatah waktu, namun di bawah 6 (enam) waktu lama, mendapat pesangon 6 (enam) bulan upah
- 49
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi lama di bawah 7 (tujuh) tahun, mendapat pesangon 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) atau lebih, tetapi masih di bawah 8 (delapan) lama, mendapat pesangon 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja lebih dari 8 (delapan) jam, mendapat uang pesangon untuk jangka waktu yang cukup besar (sembilan) santunan;

Sementara itu, besaran bantuan hibah tergantung pada pengaturan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun tidak diatur sebagai berikut:

- a. waktu kerja 3 (tiga) lama atau lebih, namun di bawah 6 (enam) waktu lama, mendapat waktu pemberian hibah 2 (dua) bulan upah;
- b. waktu kerja 6 (enam) lama atau lebih, namun di bawah 9 (sembilan) waktu lama, mendapat waktu pemberian administrasi 3 (90 hari) upah;
- c. waktu kerja 9 (sembilan) lama atau lebih, namun di bawah 12 (dua belas) lama mendapat waktu pemberian hibah 4 (empat) bulan upah;

- d. waktu kerja lama 12 (dua belas) kali atau lebih, tetapi di bawah 15 (lima belas) kali mendapat waktu pemberian pemberian upah 5 (lima) bulan;
- e. waktu kerja lama 15 (lima belas) kali atau lebih, tetapi di bawah 18 (delapan belas) kali lama mendapat waktu pemberian hibah 6 (enam) bulan upah
- f. waktu kerja 18 (delapan belas) lama atau lebih, namun di bawah (21) lama mendapat honorarium kompensasi 7 (tujuh) bulan;
- g. waktu kerja (21) lama atau lebih, namun di bawah (24) waktu lama, mendapat waktu pemberian pemberian upah selama 8 (delapan) bulan;
- h. waktu kerja (24) lama atau lebih, mendapat waktu pemberian upah 10 (sepuluh) bulan; Berdasarkan pengaturan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, pengaturan pengupahan bagi buruh atau pekerja yang terputus hubungan usahanya dengan organisasi diatur dengan mempertimbangkan tujuan di balik berakhirnya usaha, dua alasan yang terletak pada pelaku bisnis itu sendiri.

Pengaturan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Alasan Pelanggaran Sejati Pekerja atau buruh yang usahanya berakhir tergantung pada alasan pelanggaran sejati tidak memenuhi syarat untuk pesangon atau uang administrasi. Semuanya sama, mereka hanya memenuhi syarat untuk remunerasi untuk kebebasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, atau lebih biaya detasemen sebagaimana

ditentukan dalam pedoman pengaturan kerja dan teman atau kerjasama. pengaturan.

- 2) Alasan pelanggaran kecil jika organisasi mengakhiri hubungan bisnis karena spesialis atau pekerja telah mengajukan pelanggaran yang jelas bukan pelanggaran asli. Memenuhi syarat mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (2), uang hibah administrasi sebesar 1 (satu) kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (3) dan imbalan jasa sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”
- 3) Alasan Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan. Pengakhiran pekerjaan karena kemajuan status, konsolidasi, serikat pekerja atau perubahan tanggung jawab untuk organisasi di mana spesialis atau pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan bisnis. Kemudian, pada saat itu, spesialis atau yang memenuhi syarat untuk pesangon sebesar 1 (satu) kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (2), ujung masa jabatan 1 (satu) kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (3) dan uang tunai kualifikasi sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang. - Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, dalam hal penyesuaian status organisasi, peleburan, penggabungan, atau perubahan kepemilikan organisasi. Sementara organisasi baru tidak ingin melanjutkan hubungan yang berfungsi dengan spesialis atau pekerja, pekerja atau pekerja memenuhi syarat untuk pesangon 2 (dua) kali

pengaturan Pasal 156 ayat (3) dan remunerasi untuk kebebasan sesuai pengaturan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang. RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 4) Alasan Penutupan jika visioner bisnis mengakhiri hubungan kerja karena organisasi ditutup karena organisasi mengalami kemalangan terus-menerus selama 2 (dua) kali, atau karena power majeure. Pengaturan Pasal 156 ayat (3) dan pengupahan atas kebebasan sesuai dengan pengaturan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 5) Alasan Efisiensi Apabila pelaku usaha mengakhiri hubungan kerja karena alasan produktivitas, tenaga ahli atau pekerja tersebut berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan waktu pemberian hibah administrasi sebesar 1 (satu) kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (3) dan membayar hak-hak istimewa sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 6) Alasan Meninggal jika hubungan usaha ditutup karena tenaga ahli atau pekerja 2 (dua) kali pengaturan Pasal 156 ayat (2), pemberian bantuan jangka waktu 1 (satu) kali pengaturan Pasal 156 ayat (3) dan membayar kualifikasi sesuai dengan pengaturan Pasal 156 ayat (2). pengaturan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 7) Alasan Pensiun Apabila hubungan usaha ditutup karena ahli atau pekerja memasuki usia pensiun, dan pelaku usaha tidak memasukkan pekerja atau pekerja dalam program tunjangan, pekerja atau pekerja tersebut memenuhi syarat untuk pesangon 2 (dua) kali pengaturan Pasal 156 ayat (2), remunerasi untuk waktu administrasi 1 (satu) kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (3) dan membayar hak-hak istimewa sesuai pengaturan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. Buruh atau pekerja pada umumnya tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan remunerasi (pesangon, hibah) waktu administrasi dan pembayaran) jika organisasi telah mengingat pekerja atau perwakilan untuk program anuitas, dan manfaat tunai yang didapat oleh ahli atau pekerja dalam hal apapun atau lebih dari 2 (dua) kali pengaturan Pasal 156 ayat (3) dan pembayaran untuk kualifikasi sesuai pengaturan Pasal 156 ayat (4) Peraturan publik Indonesia Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- 8) Alasan tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih jika akhir bisnis selesai dengan alasan bahwa spesialis atau pekerja hilang selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa pernyataan tertulis dan dilengkapi dengan bukti yang cukup dan telah dibawa oleh pengusaha 2 (dua)) dengan benar dan dicatat dalam bentuk cetak, tenaga ahli atau pekerja tersebut memenuhi syarat untuk mendapatkan remunerasi tunai sesuai dengan pengaturan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Republik

Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dan pembagian upah yang diarahkan pada pengertian kerja, organisasi atau susunan kerja bersama

- 9) Alasan Pengusaha Melakukan Pelanggaran atau Tindak Pidana jika terjadi pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelaku usaha terbukti melakukan tindakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga ahli atau pekerja berhak mendapatkan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), waktu pemberian administrasi 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan imbalan hak istimewa sesuai ketentuan. pengaturan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 10) Alasan Sakit Berkepanjangan jika akhir bisnis selesai karena spesialis atau pekerja memiliki penyakit yang berkepanjangan, tidak mampu karena kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batasan 12 a tahun. Kemudian pada saat itu tenaga ahli atau pekerja tersebut memenuhi syarat untuk uang pesangon sebesar 2 (dua) kali pengaturan Pasal 156 ayat (2), waktu pemberian administrasi sebesar 1 (satu) kali pengaturan. Pasal 156 ayat (3) dan membayar kualifikasi sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 11) Alasan untuk dikurung oleh ahli atau melakukan kesalahan jika akhir pekerjaan dilakukan dengan alasan bahwa pekerja atau pekerja disimpan oleh spesialis, bukan pada omelan pengusaha dan oleh pengadilan

kemudian dianggap bertanggung jawab. melakukan demonstrasi kriminal. Kemudian, pada saat itu, hadiah untuk jangka waktu bantuan adalah 1 (satu) kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (3) dan membayar hak-hak istimewa sesuai dengan pengaturan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 12) Alasan Pengunduran Diri Jika akhir bisnis terjadi karena ahli atau pekerja keluar, maka pada saat itu spesialis atau pekerja tersebut memenuhi syarat untuk membayar hak istimewa sesuai dengan pengaturan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Usaha, selain upah bagi hasil yang jumlahnya sesuai dengan yang ditentukan dalam pengertian kerja, pedoman kerja atau pengertian kerja agregat.

B. Penyelesaian perselisihan diluar jalur pengadilan hubungan industrial

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Pada awalnya, setiap pertanyaan saat ini diselesaikan melalui konsultasi untuk pengaturan oleh pertemuan asli atau sekitar itu disebut instrumen bipartit. Penyelesaian bipartit dilakukan agar musyawarah dapat disimpulkan secara damai, yang diakui oleh masing-masing pihak sehingga tidak merasa ada yang ditekan atau dimenangkan. karena susunan bipartit adalah blok. Undang-undang mensyaratkan batas multi-hari untuk penyelesaian melalui afiliasi ini, jika lebih dari 30 hari, perdagangan Bipartit dipandang sebagai frustrasi. Jika jalannya

tindakan didukung, pengaturan lengkap harus dibuat yang memuat konsekuensi dari pengaturan tersebut. Jelas, jika kesepakatan tidak tercapai.

Berita acara pertukaran harus dibuat sebagai bukti bahwa pengaturan Bipartit telah selesai. Jika salah satu perkumpulan mendaftarkan debat dengan kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, mereka harus menambahkan risalah transaksi jika tidak puas catatan akan dikembalikan. Catatan harus berisi risalah transaksi, pada dasarnya harus berisi karakter pertemuan, tanggal dan tempat pertukaran, tujuan di balik pertanyaan, penilaian pertemuan, tujuan atau konsekuensi dari pengaturan dan lain-lain. Pengaturan agregat atau kesepakatan harus didukung oleh kedua pemain sebagai laporan bersama yang merupakan perjanjian non-agresi. Jika pertukaran Bipartit tidak setuju, satu atau dua pemain akan menginformasikan pertanyaan kepada organisasi yang bertanggung jawab untuk wilayah kerja lingkungan

2. Penyelesaian Melalui Medias

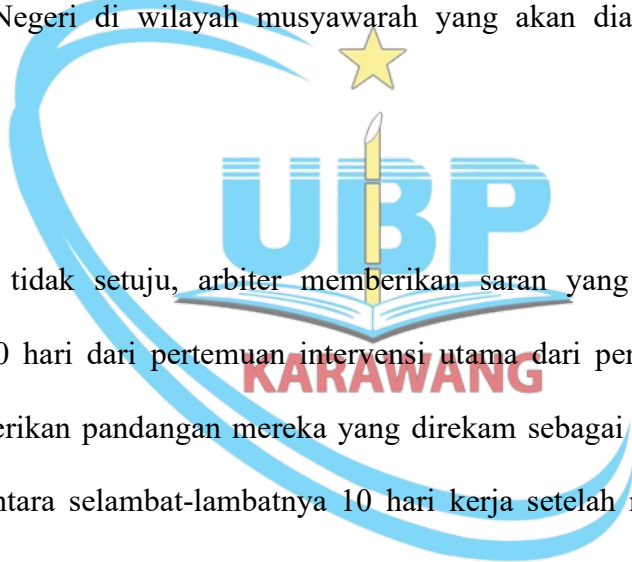
Penyelesaian melalui hubungan modern syafaat (intervensi) adalah penyelesaian perdebatan hubungan modern melalui pertimbangan yang dimediasi oleh setidaknya satu hubungan nonpartisan

Pertanyaan hubungan modern yang dapat diselesaikan melalui intervensi adalah:

- A. Sengketa Kebebasan
- B. Pertanyaan Minat
- C. Akhiri Sengketa dan

D. Pertanyaan antara organisasi pekerja atau serikat pekerja dalam satu organisasi.

Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah mendapatkan permintaan yang tersusun, arbiter mungkin memimpin penelitian untuk menyelidiki masalah ini dan segera mengadakan pertemuan syafaat. Apabila tercapai kesepakatan untuk penyelesaian melalui Mediasi, maka dibuatlah kesepakatan bersama (PB) yang disahkan oleh musyawarah dan diketahui dengan jalan antara dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah musyawarah yang akan diadakan. pemahaman agregat.



Jika syafaat tidak setuju, arbiter memberikan saran yang disusun selambat-lambatnya 10 hari dari pertemuan intervensi utama dari pertemuan. Pertemuan harus memberikan pandangan mereka yang direkam sebagai salinan cetak untuk perjalanan antara selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima proposal. Pihak yang tidak memberikan pandangannya dianggap menolak usulan yang disusun. Apabila majelis-majelis menyetujui usulan arbiter, maka dalam waktu 3 hari kerja setelah usul yang disusun itu didukung, peralihan antara mungkin membantu majelis-majelis dalam menetapkan kesepakatan gabungan (PB) untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Kabupaten Pengadilan di ruang di mana pertemuan masuk ke pemahaman. Apabila usul yang tersusun itu ditolak oleh salah satu majelis atau kedua pelaku, penyelesaian masalah dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdekat dengan

mendokumentasikan gugatan salah satu majelis. Perantara harus menyelesaikan kewajibannya dalam waktu 30 hari kerja sejak tanggal permintaan tujuan debat.

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Mollification adalah penyelesaian perdebatan hubungan modern melalui perenungan yang diintervensi oleh setidaknya satu konsiliator yang tidak memihak. Seorang konsiliator adalah setidaknya satu orang yang diberi posisi untuk menyelesaikan perdebatan hubungan modern yang berkewajiban memberikan saran-saran yang tersusun dalam pertemuan-pertemuan tanya jawab. Berbeda dengan orang tengah, konsiliator bukanlah pekerja administrasi. Konsiliator dapat memberikan diskusi setelah mendapatkan lisensi dan terdaftar di tempat kerja kantor yang bertanggung jawab untuk tenaga kerja di daerah atau kota.

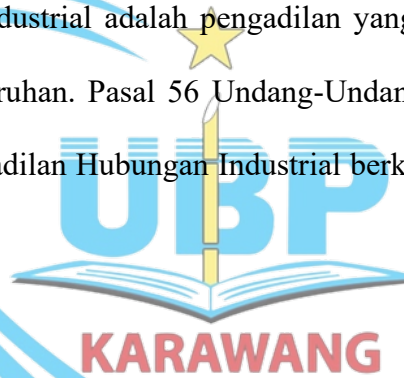
5. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Diskresi adalah penyelesaian persoalan-persoalan hubungan modern di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui penyelenggaraan sidang-sidang untuk menyerahkan tujuan debat kepada penguasa yang pilihannya bersifat membatasi dan terakhir. Sesuai Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dinyatakan bahwa penegasan hubungan modern (discretion) adalah penyelesaian suatu persoalan kepentingan dan perdebatan antara organisasi pekerja atau serikat pekerja dalam satu organisasi saja, di luar pengadilan hubungan modern. melalui pengaturan yang tersusun dari pertemuan tanya jawab. untuk mengajukan tujuan pertanyaan kepada mediator yang pilihannya membatasi pertemuan dan bersifat

konklusif. Mengingat pengaturan Pasal 2, jenis pertanyaan hubungan modern memasukkan perselisihan mengenai hak istimewa, argumen tentang kepentingan, perselisihan tentang akhir bisnis dan perdebatan antara serikat pekerja atau buruh hanya dalam satu organisasi.'

2. Penyelesaian Perdebatan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial jika intervensi atau pendamaian tidak sesuai, salah satu atau dua pelaku dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan yang luar biasa dalam iklim pengadilan secara keseluruhan. Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial berkewajiban dan berwenang memeriksa dan memilih



- a) d tingkat dasar sehubungan dengan ketidaksepakatan mengenai hak istimewa;
 - b) pada tingkat pertama dan satu-satunya sehubungan dengan pertanyaan yang menarik;
 - c) pada tingkat dasar sehubungan dengan ketidaksepakatan tentang akhir pekerjaan d) pada tingkat pertama dan satu-satunya sehubungan dengan pertanyaan antara serikat pekerja atau organisasi pekerja dalam satu organisasi.
- Selanjutnya mengenai jalannya Penyelesaian Perselisihan oleh Pengadilan Hubungan Industrial adalah:

1. Pendokumentasian Gugatan Dalam pengaturan Pasal 118 HIR, dikendalikan keseluruhan keterampilan Pengadilan Negeri untuk melihat dan mengadili kasus-kasus umum, dengan tujuan agar pihak yang dirugikan yang akan mencatat klaim perlu fokus pada hal-hal tersebut. pengaturan, khususnya:

1) Gugatan diajukan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang wilayahnya meliputi tempat tinggal pihak yang dirugikan.

2) Jika termohon lebih dari satu dan tidak bertempat tinggal di pengadilan daerah yang sama, gugatan diajukan ke pengadilan daerah tempat salah satu pihak yang dirugikan bertempat tinggal.

3) Jika tempat tinggal penggugat tidak diketahui, gugatan diajukan kepada Ketua Pengadilan Negeri tempat tinggal tergugat.

C. Proses Pengajuan Gugatan ke Pengadilan

Dalam Putusan Nomor : 241/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. Hakim

Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya dalam Pokok Perkara dan Hakim Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan Menyatakan perselisihan dalam perkara aquo adalah perselisihan kepentingan serta menyatakan mekanisme dispensasi yang berlaku diperusahaan Penggugat karena Dispensasi di PT. Mugai Indonesia tetap mendapatkan Upah. Dengan mekanisme sebagai berikut :

1. Undangan rapat musyawarah dari Perangkat Organisasi, Seminar, Training, Pendidikan, Rapat Rutin eksternal, Rapat Forum Honda, Rapat Bidang (Ketua dan Sekretaris):

2. Aksi, Konsolidasi, Gardametal (selama tidak mengganggu produksi),

Akomodasi penggunaan harus menambahkan bukti unik yang mengidentifikasi latihan dan foto partisipasi pada jam pelaksanaan latihan Pemberitahuan tertulis seperti 2 hari sebelum pelaksanaan latihan melalui HRD&GA Untuk persiapan kelas dan sekolah, anggota perjanjian memberikan laporan dan menawarkan kepada HRD&GA kemudian Dispensasi selain yang ditentukan pada angka 1 dan angka 2, diluar kewajiban organisasi (penggajian diabaikan), Menghukum Penggugat untuk memberikan ruang pergaulan kepada Tergugat sesuai dengan kondisi dan kapasitas organisasi pejabat yang ditunjuk juga menyatakan bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah pemogokan yang tidak sah dan setelah itu Menghukum Penggugat dan Tergugat untuk menyetujui dan mengikuti pilihan ini dengan segala hasil yang sah dan Hakim Menolak perkara Penggugat untuk selain dan selebihnya dan Membebaskan biaya pengadilan yang timbul untuk situasi ini kepada Negara, Ini dipilih dalam konsultasi Panel 1 Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada Rabu, 20 Januari 2021 dengan Majelis Hakim WASDI PERMANA, S.H., M.H. selaku Ketua Majelis, ATMARI, S.H., M.H. terlebih lagi, SETIA PERMANA, ST, SH, MH, setiap hakim dadakan sebagai hakim bagian, dan putusan tersebut diucapkan dalam pembukaan pendahuluan untuk umum hari ini Rabu, 27 Januari 2021 oleh pengurus majelis hakim, didampingi oleh bagian yang menjatuhkan putusan ini dibantu oleh RADEN DJUNianti, SH, MH, Panitera Pengganti, Hupyigan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

D. Kronologis Kasus Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

Berawal dari Perselisihan antara Perusahaan PT Mugai Indonesia yang menggugat serikat pekerja tingkat perusahaan yang bernama PUK SPAMK-FSPMI PT. Mugai Indonesia, yang beralamat di Jl. Maligi Raya Lot P-4A Kawasan Industri KIIC Karawang, 44361, Jawa Barat, Indonesia Karena mogok Kerja. Perselisihan antara PT Mugai Indonesia dengan Serikat Pekerja PUK SPAMK FSPMI PT Mugai Indonesia berawal dari adanya Undangan PUK SPAMK FSPMI PT Mugai Indonesia untuk melakukan Perundingan pada tanggal 20 September 2019. Perundingan tersebut bertujuan untuk merundingkan pengaturan Dispensasi Kepada Pengurus atau Serikat pekerja dalam menjalankan kegiatan Serikat Pekerja pada jam Kerja dan Pemberian Fasilitas untuk serikat pekerja, tetapi dalam perundingan tersebut para pihak belum menemui kesepakatan serikat dan Pengusaha sepakat perundingan dilanjutkan kembali pada tanggal 16 oktober 2019. Dan pada tanggal 16 oktober 2019, PT Mugai Indonesia dan PUK SPAMK FSPMI PT Mugai Indonesia kembali melakukan perundingan dan saling memberikan pengajuan usulan tentang pengaturan dispensasi dari masing-masing pihak untuk dipelajari tetapi dalam perundingan tersebut para pihak belum menemui kesepakatan dan para pihak sepakat perundingan di lanjutkan kembali pda tanggal 8 November 2019 . kemudian pada tanggal 8 November 2019. PT Mugai Indonesia dan PUK SPAMK FSPMI PT Mugai Indonesia kembali melakukan perundingan dan menjelaskan kembali tentang usulan pengaturan Dispensasi dari masing - masing pihak tetapi dalam perundingan tersebut antara kedua belah pihaqk melanjutkan kembali pada

tanggal 20 Desember 2019. Dan pada tanggal 20 Desember 2019 PT Mugai Indonesia dan PUK SPAMK FSPMI PT Mugai Indonesia kembali melakukan perundingan yang mana dalam perundingan PUK SPAMK FSPMI PT Mugai Indonesia meminta Dispensasi dengan tanggungan perusahaan dan tetap mendapat upah.pemberian Dispensasi untuk kegiatan – kegiatan sebagai berikut :

1.Undangan rapat/Musyawarah dari Perangkat Organisasi, seminar, Training, Pendidikan yaitu Eksternal Rutin seperti Rapat Rutin Ketua dan Sekretaris, Rapat Forum honda, Rapat Bidang

2.Eksternal Kondisional: Aksi (2 orang dari perusahaan), Konsolidasi, Garda Metal,

3.Internal:

a. Ratin pengurus (4 jam di jam kerja, seminggu sekali, hari Jum'at 13 orang),

b. Ratin Pleno (2 jam sebulan sekali, dijam kerja, hari Jumat 10 orang),

c. Piket Berhubungan dengan bidang masing-masing (2 orang setiap hari kerja, 1 jam di genba, 1 jam di ruang PUK, dari jam 10:00 sampai jam 12:00)

d. Kondisional

Pengajuan permohonan harus melampirkan bukti asli yang berkaitan dengan Eksternal Rutin seperti Rapat Rutin Ketua dan Sekretaris, Rapat Forum Honda, Rapat Bidang,

Eksternal Kondisional: Aksi (2 orang dari perusahaan), Konsolidasi, Garda Metal, pada tanggal 7 Januari 2020, Perusahaan memberikan Surat Pemberitahuan dengan Nomor 01/HRD&GA-MGI/I/2020 Perihal Tanggapan Surat Pemberitahuan Mogok Kerja yang isinya:

"Menindaklanjuti Surat Pemberitahuan Mogok Kerja dari PUK SPAMKFSPMI PT. MUGAI INDONESIA No.066/PUK SPAMKFSPMI/PT.MGI/X11/2019 dengan Pokok Permasalahan Perihal Dispensasi dan Fasilitas untuk Serikat Pekerja, Pihak Pengusaha masih membuka ruang untuk berunding, sehingga perundingan belum dikatakan deadlock. Maka apabila Mogok Kerja tetap dilakukan, dikualifikasikan "Mogok Kerja TIDAK SAH" dan berlaku "No Work No Pay", serta akan diberikan sanksi sesuai aturan perundangan yang berlaku." Surat pemberitahuan tersebut di tempelkan setiap papan pengumuman di dalam area PT. Mugai Indonesia, kemudian PUK SPAMK FSPMI PT Mugai Indonesia tetap melakukan mogok kerja pada tanggal 9 Januari 2020 sampai dengan tanggal 14 Januari 2020: Tanggal 9 Januari 2020, PT Mugai Indonesia memberikan Surat panggilan ke-1 kepada PUK SPAMK FSPMI PT Mugai Indonesia agar masuk kerja pada tanggal 13 Januari 2020. Tetapi PUK SPAMK FSPMI PT Mugai Indonesia tidak melaksanakan Surat Panggilan ke 1 dari Penggugat dan tetap melakukan mogok kerja pada tanggal 13 Januari 2020. Pada tanggal 14 Januari 2020, Pengusaha kembali memberikan Surat Panggilan ke 2 kepada Serikat pekerja agar masuk kerja pada tanggal 15 Januari 2020, dan pada Tanggal 15 Januari 2020, Serikat Pekerja memberikan Surat Pencabutan Mogok Kerja dan Surat Pemberitahuan Penghentian Aksi Unjuk Rasa, kemudian pada hari Rabu tanggal 15 Januari 2020, serikat Pekerja tidak lagi melaksanakan mogok kerja dan masuk bekerja kembali, Bahwa secara faktanya selama ini Pengusaha telah memberikan hak-hak normatif kepada Tergugat dan melakukan kewajibannya sesuai dengan ketentuan undang-undangan maupun Perjanjian Kerja Bersama,

dan faktanya selama ini Pengusaha telah memberikan Dispensasi ruangan sekretariat Serikat Pekerja kepada Serikat Pekerja, sesuai yang diatur di Perjanjian Kerja Bersama, sehingga hak-hak normatif yang menjadi hak Perusahaan mogok kerja yang dilakukan oleh Serikat Pekerja tersebut di atas dianggap sebagai Mogok Kerja Tidak Sah, karena alasan Mogok Kerja yang dilakukan oleh Serikat Pekerja tersebut bukanlah tuntutan terhadap hak normatif, sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 145 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan penjelasannya, yang menyatakan: "Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah." Berdasarkan pasal di atas, maka mogok kerja yang dapat dikategorikan sebagai mogok kerja sah apabila mogok tersebut dilakukan oleh serikat pekerja/Pekerja dalam menuntut hak yang bersifat Normatif, hal ini juga dipertegas dalam penjelasan Pasal 145 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: "Yang dimaksud dengan sungguh-sungguh melanggar hak normatif adalah pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan." Karena secara faktanya Pengusaha telah memberikan hak normatif yang menjadi kewajiban dari Serikat Pekerja, antara lain Pengusaha telah memberikan Dispensasi saat Serikat Pekerja melakukan kegiatan keserikatpekerjaan, serta

Pengusaha telah menyediakan dan memberikan ruangan untuk Serikat pekerja yang digunakan sebagai ruangan serikat pekerja, (sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama) Oleh karena hal-hal yang dituntut oleh serikat pekerja adalah perubahan tentang mekanisme dispensasi dan perubahan tentang ruang untuk serikat pekerja, yang mana hal tersebut telah diberikan oleh Penggugat, maka hal tersebut termasuk kedalam kualifikasi perselisihan kepentingan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”, oleh karena itu perselisihan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja adalah perselisihan kepentingan, maka seharusnya mekanisme yang ditempuh oleh Tergugat bukanlah melalui mogok kerja, apalagi faktanya Pengusaha masih bersedia untuk berunding, sehingga faktanya perundingan antara Pengusaha dengan Serikat pekerja belum menemui jalan buntu (Dead Lock), Bahwa berdasarkan Pasal 137 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan penjelasannya menyatakan: “Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.”

Penjelasannya: “Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.” . Bahwa Pasal 3 huruf (a) dan Pasal 4 Kepmenakertrans nomor: kep. 232/men/2003 Tentang Akibat Hukum

Mogok Kerja Yang Tidak Sah, yang menyatakan: "Pasal 3 Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan bukan akibat gagalnya perundingan," "Pasal 4 Gagalnya perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan." Sedangkan berdasarkan fakta perundingan yang ada, perundingan yang sedang berjalan yang dilakukan atas pengajuan Pengusaha adalah untuk pengaturan teknis pemberian Dispensasi yang bersifat internal, dan perundingan tersebut dinyatakan "Dead Lock" oleh Serikat Pekerja secara lisan dan saat perundingan masih berjalan, yang kemudian Serikat Pekerja menggagalkan tempat berunding tanpa menyatakan "Dead Lock" dalam perundingan, hal tersebut membuktikan bahwa perundingan tersebut belum mengalami jalan buntu, faktanya sampai dengan dilakukan mogok kerja oleh Serikat Pekerja, belum ada pernyataan perundingan mengalami jalan buntu atau "Dead Lock" yang dituangkan oleh para pihak dalam risalah perundingan secara tertulis, dan oleh karena tuntutan Tergugat saat melakukan mogok kerja tentang perubahan syarat kerja (kepentingan), maka berdasarkan ketentuan Pasal 137 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 3 huruf (a) dan Pasal 4 Kepmenakertrans nomor: kep. 232/men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, mogok kerja yang dilakukan oleh

Serikat Pekerja tersebut adalah mogok kerja yang tidak sah.oleh karena mogok kerja yang dilakukan oleh Serikat Pekerja tersebut dilakukan untuk meminta perubahan tentang dispensasi dan ruang sekretariat (kepentingan) dan merupakan mogok kerja yang tidak sah, maka berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans nomor: kep 232/men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah Jo Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tergugat tidak berhak atas upah selama mogok kerja karena dikategorikan mangkir.

E. Pertimbangan Hakim

Majelis Hakim berpendapat bahwa Perundingan antara PT MUGAI INDONESIA dengan PUK SPAMK FSPMI PT MUGAI INDONESIA terhadap permasalahan perihal dispensasi dan fasilitas untuk serikat pekerja belum dapat dikatakan gagal/jalan buntu (*deadlock*) oleh karenanya mogok kerja yang dilakukan oleh Tergugat sebagaimana surat pemberitahuan mogok kerja tertanggal 27 Desember 2019 (vide : P-7.1 yang identik dengan bukti T-12) adalah tidak sesuai dengan Ketentuan Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 2, Pasal 3, Pasal 4 Kepmenakertrans Nomor : Kep.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, sehingga terhadap mogok kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah mogok kerja yang tidak sah, oleh karena itu terhadap petitum PT MUGAI INDONESIA sudah sepatutnya dapat dikabulkan dengan putusan : 241/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

