

BAB III

OBJEK PENELITIAN

A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial

Untuk mengetahui kedudukan PHI dalam susunan badan peradilan di Indonesia, maka terlebih dahulu harus diketahui badan-badan kekuasaan kehakiman di Indonesia. Pasal 24 Undang-Undang Dasar 1945 mengatur tentang badan-badan kekuasaan kehakiman yang dilakukan oleh Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi.

Mahkamah Agung mengawal undang-undang dan peraturan perundang-undangan dibawahnya, sedangkan Mahkamah Konstitusi mengawal Undang-Undang Dasar 1945.¹ Semua jenis konflik, pertentangan, pelanggaran norma yang terdapat di dalam undang-undang dan peraturan perundang-undangan dibawahnya diadili dan diputus oleh pengadilan dalam lingkup Mahkamah Agung.

Pengadilan hubungan industrial merupakan peradilan khusus yang berada di pengadilan negeri. Peradilan khusus ini hanya menangani perkara khusus, yaitu perselisihan hubungan industrial, yang terdiri dari perkara-perkara perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan perseisihan antar serikat pekerja.² Dalam pengadilan hubungan industrial hukum

¹ Jimly Asshiddiqie, *Komentar Atas Undang-Undang Dasar 1945*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm 95.

² https://perpustakaan.mahkamahagung.go.id/slims/pusar/index.php?p=show_detail&id=1775
Diakses pada hari Selasa, 05 Juli 2022 pukul 12:00 WIB.

acara yang berlaku adalah hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus dalam UPPHI (Pasal 57 UUPHI). Dengan ketentuan tersebut para pihak yang akan menuntut keadilan pada PHI harus berpedoman pada hukum acara perdata pada peradilan umum, hanya sedikit yang diatur secara khusus dalam UUPHI.

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja.

Perselisihan hubungan kerja umumnya diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI). Sebelum perselisihan hubungan industrial mencapai Pengadilan Hubungan Industrial ada beberapa tahap awal yang wajib dilalui sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang terdiri dari :

1. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

2. Mediasi Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

B. Data Penggugat

Penggugat bernama Dedi Suwardi, bekerja sebagai house keeping selama 23 tahun di PT.Dequrindo Citra Selaras, berkewarganegaraan Indonesia, beralamat di Blok Pinangsari Rt/Rw 03/04, Desa Katsturi, Kecamatan Cikijing, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat.

C. Data Tergugat

Tergugat adalah PT. DEQURINDO CITRA SELARAS, beralamat di Jl. Dipati Ukur No. 27, Kota Bandung, Jawa Barat, dalam hal ini diwakili kuasanya Benny Chandra, SH dan Cahya Hidayat, SH,.

D. Kasus Posisi

PT.Dequrindo Citra Selaras adalah sebuah badan usaha yang memiliki hubungan kerja dengan penggugat yang telah berjalan selama 23 tahun. Diketahui selama tahun 2019 PT.Dequrindo Citra Selaras mengalami penurunan pemasukan

dikarenakan pemilu. Kemudian ditahun 2019 PT.Dequirindo Citra Selaras melakukan pembayaran upah dengan cara di angsur antara antara Rp. 100.000(seratus ribu rupiah) – Rp. 200.000(dua ratus ribu rupiah)perbulan. dengan alasan pemasukan minim hal tersebut bukan menjadi dasar untuk tidak membayar kewajiban terhadap pekerja tetapi penggugat masih tetap bekerja pada perusahaan. Selanjutnya tanggal 26 desember 2019 penggugat melayangkan surat pengaduan perselisihan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Terhadap perselisihan tersebut sudah dilakukan upaya perundingan bipartit akan tetapi hasil dari perundingan tersebut tidak mencapai mufakat, oleh karena tidak tercapainya mufakat dari hasil perundingan bipartit tersebut maka selanjutnya dilakukan penyelesaian melalui proses mediasi dan mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Selama jalannya mediasi pihak tergugat hanya menghadiri satu kali dari tiga kali pertemuan, oleh karena upaya penyelesaian bipartit tidak mencapai mufakat Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung mengeluarkan surat anjuran nomor KT.03.05.01/4544 Disnaker/VII/2020 tertanggal 14 Juli 2020 yang dimana poinnya adalah :

1. Menyepakati Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sejak bulan Desember 2019.
2. Meminta kepada pihak tergugat selaku perusahaan untuk membayarkan hak pekerja uang pesangon 2 (dua) kali (Pasal 156 Ayat 2), uang penghargaan masa kerja (Pasal 156 Ayat 3), uang penggantian hak sesuai dengan (Pasal 156 Ayat 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan membayarkan tunjangan hari raya.

3. Meminta kepada pihak tergugat selaku perusahaan membayarkan tunjangan hari raya (THR).
4. besaran hak penggugat yang harus dibayarkan oleh tergugat sesuai dengan peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013 pasal 164 ayat (3) berbunyi pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja buruh karena melakukan efisiensi, Dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 Ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 Ayat (3) dan Uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) Serta sesuai pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor KEP.150/MEN/2000 Berbunyi dalam hal PHK perorangan bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima PHK, Maka pekerja Berhak Atas Uang Pesangon paling sedikit 2 kali. Bahwa berdasarkan Pasal 2 Ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 6 tahun 2016 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja di perusahaan, Ayat (1) berbunyi "Pengusaha Wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih" Maka untuk itu keinginan membayar THR 2020 untuk karyawan yang masih belum menerima sepenuhnya dapat dipertimbangkan.

5. Bahwa adapun besaran Hak bagi penggugat sebagai berikut :

DEDI SUWARDI			
Masa Kerja	23 Tahun		
Uang Pesangon	2 X 9 Bln	Rp. 3.339.580	Rp. 60.112.440,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	8 Bln	Rp. 6.679.160	Rp. 53.433.280,-
Cuti Yang Belum Diambil	15%	Rp. 113.545.720	Rp. 17.031.858,-
Uang THR			Rp. 3.339.580,-
Jumlah			Rp. 133.917.158,-

Tabel 3.1 Besaran hak penggugat yang diajukan dalam gugatan.

E. Amar Putusan

Dalam perselisihan ini Majelis Hakim mendapatkan permasalahan pokok dalam perkara ini adalah : perbedaan pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja, khususnya apakah Pengakhiran hubungan kerja karena dikualifikasi mengundurkan diri atau pemutusan hubungan kerja karena Penggugat melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan (mangkir). Adapun amar putusan dalam Putusan Pengadilan Nomor : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg adalah :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak bulan Desember 2019.
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 65.288.789,- (Enam puluh lima juta dua ratus delapan puluh delapan ribu tujuh ratus delapan puluh sembilan rupiah).

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.
5. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara.

