



MAKALAH

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perihal

Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Panarub Dwikarya

Oleh

Aquila Himawan
NIP. 19851025 201503 1 003
Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama

DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI
TAHUN 2020

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kita panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia nikmat sehingga dapat tersusunnya Makalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perihal Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Panarub Dwikarya. Adapun makalah yang disusun ini untuk melaksanakan tugas pengembangan profesi Mediator Hubungan Industrial serta memenuhi persyaratan dalam Pengajuan Angka Kredit (PAK) dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama.

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur hak dan kewajiban antara pihak Pekerja/Buruh dengan Pengusaha pada masa sebelum, selama bekerja dan sesudah berakhirnya pekerjaan. Hubungan kerja yang dimaksud diharapkan adanya kerjasama yang selaras, persepsi yang sama dalam upaya peningkatan produktivitas dan kelangsungan usaha sehingga tercipta Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Makalah ini disusun berdasarkan gambaran umum kondisi PT. Panarub Dwikarya yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan industrial yang terjadi di perusahaan dimaksud sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Demikian juga untuk mengetahui dinamika hubungan industrial yang terjadi di perusahaan tersebut.

Seiring hal tersebut, tidak lupa saya mengucapkan terima kasih dan memberikan apresiasi kepada semua pihak atas terusunnya makalah ini. Tentunya penyusunan laporan ini kurang dari sempurna, oleh karena itu membutuhkan kritik, saran/ masukan yang bersifat konstruktif sangat diharapkan demi kesempurnaan penulisan yang lebih baik di masa mendatang.

Jakarta, Desember 2020

Penulis

AQUILA HIMAWAN, SE
NIP. 19851025 201503 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUANG LINGKUP	3
C. METODE	3
D. PENGERTIAN	4
E. SISTEMATIKA	8
BAB II FAKTA DAN PERMASALAHAN	11
A. FAKTA	12
B. PERMASALAHAN	12
BAB III PEMECAHAN MASALAH	15
A. ANALISIS	15
B. PEMECAHAN MASALAH	22
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	23
A. KESIMPULAN	23
B. SARAN	24
DAFTAR PUSTAKA	25

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja merupakan masalah yang terjadi antara pengusaha dengan pekeja/buruh atau SP/SB. Salah satu penyebabnya adalah belum maksimalnya penerapan peraturan perundang-undangan dalam hubungan kerja tersebut. Yang menjadi perhatian saat ini adalah bagaimana mencegah atau memperkecil persentase perselisihan atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.

Konflik atau perselisihan yang terjadi di dalam hubungan industrial ini membutuhkan solusi dalam penyelesaiannya. Dimana solusi tersebut haruslah betul-betul efektif dan adil. Hubungan industrial tidak dapat dipisahkan dengan hukum ketenagakerjaan yang melibatkan tiga komponen utama dalam pelaksanaannya yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja. Dalam hubungan kerja, yang sering menjadi pokok pangkal ketidakpuasan itu umumnya dipicu permasalahan seperti pengupahan, jaminan sosial, perilaku penugasan yang kadang kala dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian tenaga kerja dan lain-lain.

Penyelesaian perselisihan dapat diselesaikan sendiri oleh para pihak dan dapat juga diselesaikan dengan perantara pihak ketiga, yaitu Mediator, Konsiliator atau Arbiter. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat macam :

1. Perselisihan Hak

Yaitu 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.

2. Perselisihan Kepentingan

Yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian Kerja Bersama.

3. Perselisihan PHK

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan Hak

Yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat-pekerjaan.

Perselisihan yang timbul tersebut haruslah diselesaikan secara internal oleh perusahaan melalui perundingan musyawarah kedua belah pihak (bipartit). Apabila setelah beberapa kali perundingan musyawarah tersebut belum juga menghasilkan titik temu (solusi) maka barulah salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan permasalahan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja.

Sesuai pada UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 3, yaitu :

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak

mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan pada UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu :

1. Penyelesaian melalui Bipartit
2. Penyelesaian melalui Mediasi / Konsiliasi / Arbitrase
3. Penyelesaian melalui Pengadilah Hubungan Industrial
4. Penyelesaian melalui Mahkamah Agung

Perselisihan yang terjadi di PT. Panarub Dwikarya adalah perselisihan PHK dikarenakan Pekerja a.n Rohimah Siregar di PHK sepihak oleh pihak perusahaan.

B. RUANG LINGKUP

Dalam rangka mengembangkan kemampuan Mediator Hubungan Industrial dalam rangka menjalankan tugas dalam hal Pembinaan Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselesihan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Permenakertrans Nomor 17 tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi, maka penulis merumuskannya ke dalam makalah dengan topik **“Penyelesaian Perselisihan PHK terhadap Pekerja yang melakukan Indisipliner di PT. Panarub Dwikarya”**.

C. METODE

Metode yang dilakukan penulis dalam penyusunan makalah ini antara lain adalah:

1. Metode yang dilakukan adalah metode kepustakaan. Penulis menggunakan dan mengumpulkan data-data ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dan sumber-sumber buku lainnya dari kumpulan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan Ketenagakerjaan ;

2. Metode wawancara dilakukan langsung dengan PT. Panarub Dwikarya dan Pekerja saat mediasi ;
3. Metode wawancara dilakukan melalui kunjungan langsung saat pembinaan ke PT. Panarub Dwikarya di Kabupaten Tangerang dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang ;
4. Mengumpulkan data dan informasi dari Mediator Pembimbing dilapangan mengenai aturan dan pelaksanaan di PT. Panarub Dwikarya.

Metode observasi lapangan dalam pengumpulan data diperoleh melalui observasi langsung mengenai kondisi di Perusahaan PT. Panarub Dwikarya, terkait dengan pelaksanaan peraturan perundang - undangan bidang ketenagakerjaan dan pelaksanaan sarana - sarana hubungan industrialnya.

D. PENGERTIAN

Untuk menyamakan penafsiran dan persepsi perlu diuraikan beberapa pengertian yang berkaitan dengan pembahasan makalah ini, antara lain sebagai berikut :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pengusaha adalah :
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
5. Perusahaan adalah :
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja / buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. Usaha - usaha sosial lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
6. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
7. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
8. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan / atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja / buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai - nilai Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
9. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
10. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan

industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

11. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
12. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
13. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
14. 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
15. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

16. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
17. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.
18. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
19. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
20. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator 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/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
21. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
22. Upah adalah hak pekerja/buruh yang dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

23. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan / atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

E. SISTEMATIKA

Dalam penulisan Makalah ini, penulis menggunakan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Yaitu dasar pemikiran dari pemilihan judul dan maksud tujuan.

B. Ruang Lingkup

Yaitu Ruang Lingkup Pembahasan masalah yang dibahas.

C. Metode

Yaitu Metoda yang digunakan dalam pengumpulan data.

D. Pengertian

Yang dimuat adalah pengertian - pengertian yang terkait dengan judul dalam penulisan makalah.

E. Sistematika

Adalah tata cara dan atau prosedur dalam penulisan makalah.

BAB II : FAKTA DAN PERMASALAHAN

A. Fakta.

Merupakan Gambaran Khusus perusahaan yang mendaftarkan perselisihannya ke Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Tangerang untuk dilakukan proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan perusahaan yang dibina sarana Hubungan Industrial.

B. Permasalahan

Adalah kondisi kesenjangan antara Peraturan Perundang - undangan ketenagakerjaan / pedoman pelaksanaan hubungan industrial yang seharusnya dilaksanakan dengan fakta / kondisi yang sebenarnya. Masalah dirumuskan secara jelas serta menggambarkan suatu kondisi negative dari pelaksanaan kegiatan

BAB III : PEMECAHAN MASALAH

A. Analisis

Analisis merupakan kegiatan membandingkan, menguraikan serta mencocokkan sesuatu kejadian dengan peraturan perundang - undangan / pedoman ketenagakerjaan yang berlaku. Dalam analisis perlu diketahui faktor - faktor penyebab yang mengakibatkan timbulnya suatu masalah.

B. Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah adalah kesimpulan hasil menganalisis permasalahan sehingga didapat solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi sesuai dengan kenyataan yang mengacu pada

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Kesimpulan memuat hal - hal yang merupakan abstraksi dari keseluruhan penulisan yang isinya masih dalam konteks permasalahan yang terdapat didalam makalah ini.

B. SARAN

Saran merupakan pemilihan terhadap alternatif yang terbaik dalam pemecahan masalah. Perumusan saran diupayakan secara jelas yang mengandung segi-segi praktis, sehingga saran tersebut mudah dan mungkin untuk dilaksanakan.

BAB II

FAKTA DAN PERMASALAHAN

A. FAKTA

1. Nama Perusahaan : PT. Panarub Dwikarya
2. Alamat Perusahaan : 2.802 Orang
3. Nama Pekerja : Rohimah Siregar
4. Jumlah Pekerja : 2.802 Orang
PKWT : 153 Orang
PKWTT : 2.649 Orang
5. Sarana HI yang ada : SP/SB, Perjanjian Kerja Bersama (PKB),
LKS Tripartit, APINDO, LKS Bipartit

B. PERMASALAHAN

Bahwa pekerja adalah pekerja/buruh yang bekerja di PT. Panarub Dwikarya Kabupaten Tangerang. Perselisihan berawala pada tanggal 8 Maret 2019 pekerja a.n Rohimah Siregar diberikan SP I (Surat Peringatan Pertama) karena yang bersangkutan melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Panarub Dwikarya pasal 69 ayat 22, "Tetap tidak menunjukkan kemampuan dan kesungguhan bekerja, walaupun sudah diberikan peringatan lisan dari atasan langsung". Sesuai dengan rekaman konseling yang bersangkutan mempunyai catatan :

- Pekerjaan yang bersangkutan sering terbengkalai.
- Sering ada masalah dengan hasil kerjanya.
- Kurang rasa tanggung jawab dan suka membantah dan beralasan jika diberikan instruksi kerja oleh atasannya.
- Tidak mau menerima SP I dan tidak mau menandatangani dan menolak untuk di konseling dalam rangka melakukan pembinaan.

Pada tanggal 20 Maret 2019, yang bersangkutan belum ada perubahan terhadap kinerja, sehingga suasana kerja sudah tidak harmonis dengan pimpinan terkait. Pimpinan merasa kinerja yang bersangkutan kurang efektif dan tidak perform karena sering

meninggalkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pimpinan mengajukan usulan untuk di mutasikan ke bagian lain.

Pada tanggal 1 April 2019, pimpinan terkait mengajukan permohonan mutasi saudara Rohimah Siregar ke bagian *General Affairs*, secara verbal dan tertulis yang bersangkutan tidak berkeberatan. Selanjutnya pada tanggal 10 April 2019 yang bersangkutan dipanggil oleh pimpinan terkait bersama HRD untuk di konseling dan pembinaan dalam rangka permohonan rencana mutasi ke bagian lain. Namun yang bersangkutan menolak untuk diberikan pembinaan atau konseling termasuk terkait dengan pemberian SP I yang telah diterbitkan oleh pimpinan terkait, tanpa alasan serta bukti yang tidak jelas yang dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan PKB PT Panarub Dwikarya tahun 2018 – 2020, pasal 70 ayat 1, “Melakukan pengulangan pelanggaran yang setara dengan pelanggaran yang diatur dalam surat peringatan pertama pada periode surat peringatan pertama masih berlaku”, bahwa dalam hal ini yang bersangkutan masih tidak dapat menunjukkan dan memperbaiki kinerjanya sehingga dapat ditingkatkan menjadi SP II. Selain itu berdasarkan PKB PT. Panarub Dwikarya tahun 2018 – 2020, pasal 70 ayat 2, “Menolak pemberian sanksi peringatan pertama yang harus diterimanya tanpa alasan serta bukti yang jelas dan dapat dipertanggung jawabkan”. Sehingga dengan demikian diterbitkan SP II kepada yang bersangkutan. SP II tersebut juga tidak mau di tanda tangani dan diterima oleh yang bersangkutan. Berkenaan dengan penolakan untuk diberikan pembinaan dan konseling dalam rangka SP II tersebut dituangkan dalam berita acara yang ditanda tangani oleh pimpinan terkait (Nana Rodiana) dan pimpinan HRD & Legal (Idrial) yang juga tidak mau di tanda tangani oleh yang bersangkutan.

Berkenaan dengan penolakan untuk diberikan pembinaan dan konseling dalam rangka SP II tersebut, berdasarkan PKB PT. Panarub Dwikarya Pasal 71 ayat 2 tahun 2018 – 2020, “Menolak pemberian

sanksi SP II yang harus diterimanya tanpa alasan beserta bukti yang jelas dan dapat dipertanggung jawabkan” merupakan pelanggaran aturan PKB dengan SP III, dengan demikian diberikanlah SP III kepada yang bersangkutan namun yang bersangkutan menolak untuk diberikan pembinaan termasuk terkait dengan pemberian SP III yang telah diterbitkan oleh pimpinan terkait, tanpa alasan serta bukti yang tidak jelas yang dapat dipertanggung jawabkan. Bahwa hal ini dituangkan dalam berita acara yang ditanda tangani oleh pimpinan warehouse (Nana Rodiana) dan Pimpinan HRD & Legal (Idrial).

Berdasarkan UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 161 ayat 1, “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”.

Berdasarkan UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 161 ayat 2, “Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”.

Dengan demikian pengusaha pada tanggal 10 April 2019 sesuai dengan PKB PT. Panarub Dwikarya tahun 2018 – 2020 menerbitkan surat skorsing (pemberhentian sementara) dalam rangka PHK. Setelah menerima skorsing yang bersangkutan tidak ada itikad baik untuk menyelesaikan dan menanggapi permasalahan yang berujung perselisihan hubungan industrial. Maka perusahaan menerbitkan surat keputusan PHK Nomor 001/SK-PHK/HRD-PDK/V/2019 tanggal 2 Mei 2019 karena pelanggaran terhadap PKB PT. Panarub Dwikarya tahun 2018 – 2020.

Dengan gagalnya perundingan secara bipartit, maka kedua belah pihak melaporkan perselisihan PHK ini ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang untuk diselesaikan melalui mediasi. Pada Perundingan Bipartit antara pekerja dan pengusaha didapat kesimpulan bahwa kedua belah pihak tetap belum menemukan titik temu, maka sesuai Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, Perselisihan Hubungan Industrial akan didaftarkan ke Disnaker Kabupaten Tangerang.

BAB III

PEMECAHAN MASALAH

A. ANALISIS

Berdasarkan hasil klarifikasi dan berkas permohonan pencatatan diterangkan bahwa karyawan mulai bekerja sejak tanggal 4 Maret 2011 dengan status tetap sebagai operator bagian warehouse. Sanksi sesuai Perjanjian Kerja Bersamayang diterima sebagai berikut :

- 1) SP I pada tanggal 8 Maret 2019 berlaku selama 6 bulan.
- 2) SP II pada tanggal 10 April 2019 berlaku selama 6 bulan.
- 3) SP III pada tanggal 10 April 2019 berlaku selama 6 bulan.
- 4) Skorsing pada tanggal 10 April 2019.
- 5) Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 2 Mei 2019.

Sehubungan dengan perselisihan PT. Panarub Dwikarya dengan karyawan a.n Rohimah Siregar merupakan jenis perselisihan PHK yang telah dilaksanakan melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan. Maka berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 13 ayat (2), maka mediator hubungan industrial mengeluarkan anjuran.

Sebagai bahan pertimbangan, Mediator Hubungan Industrial perlu mendengar keterangan kedua belah pihak sebagai berikut :

I. Keterangan Pekerja

- a. Sdri. Rohimah Siregar bekerja di PT. Panarub Dwikarya yang beralamat di Jl. Raya Serang Km. 14,5 Desa Telagasari, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang.
- b. Sdri. Rohimah Siregar mulai bekerja di PT. Panarub Dwikarya tanggal 4 Maret 2011 terhitung dari tanggal 2 Mei 2016 di bagian Adm Inssuing Warehouse Matrial, dan setelah berjalan beberapa lama hingga tanggal 7 Februari 2017 bergabung di Serikat Pekerja Nasional (SPN), di kemudian hari terlibat di

- dalam kepengurusan dan tetap menjalankan pekerjaannya dan meminta izin di saat ada kegiatan SPN.
- c. Pada bulan Mei s/d 13 Juli 2018 di pindahkan ke bagian *Finish Good* (FG) dengan alasan setelah tanggal 13 Juli 2018 dikembalikan lagi ke bagian warehouse material dan diperbantukan lagi 2 hari, setelah 2 hari tersebut saya dikembalikan lagi ke bagian Adm Issuing. Hingga pada tanggal 8 Oktober 2018, sayapun mengikuti kegiatan tersebut.
 - d. Pada tanggal 9 November 2019 saya di pindahkan lagi ke bagian Costumer Sevice. Akan tetapi periode penggajian bulan tersebut upah saya tidak dibayarkan oleh PT. Panarub Dwikarya sesuai dengan dispensasi yang diajukan.
 - e. Sdri. Rohimah Siregar pada tanggal 8 Maret 2019 dikembalikan ke HRD oleh Pimpinan *Warehouse* (Nana Rodiana / Manager Warehouse) dengan alasan kelebihan orang (*Manpower*) tanpa surat mutasi. Setelah diskusi dengan Sdri. Rohimah Siregar bahwa pihak manajemen (Bapak Idrial / Senor Manager HRD dan Bapak Hari / HRD Legal) memberitahukan tidak ada jodesk di bagian manapun, dan menawarkan PHK sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - f. Sdri. Rohimah Siregar didampingi SPN PT Panarub Dwikarya (Saefulloh / Ketua Umum dan M. Rian / Advokasi) melakukan diskusi dengan pihak manajemen PT. Panarub Dwikarya dan menawarkan kembali PHK sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - g. Pada tanggal 12 Maret s.d 28 Maret 2019 Sdri. Rohimah Siregar beraktifitas di kantor SPN PT. Panarub Dwikarya karena pihak manajemen belum memberikan *jobdesk*.
 - h. Pada tanggal 28 Maret 2019 manajemen memanggil Sdri. Rohimah Siregar (didampingi oleh SPN) untuk menandatangani surat mutasi ke bagian HRD – GA dan menandatangani SP I yang diberikan pada saat bekerja di

- bagian warehouse material. Tetapi Sdri. Romimah Siregar menolaknya karena tidak merasa melakukan pelanggaran.
- i. Pada tanggal 1 April 2019 Sdr. Rohimah Siregar bekerja sesuai surat mutasi di bagian HRD – GA.
 - j. Pada tanggal 10 April 2019 manajemen kembali memanggil untuk membicarakan cuti yang sudah diajukan dan membahas SP I (8 Maret 2019) yang dikeluarkan oleh pimpinan (Bpk. Nana Rodiana) dengan alasan pelanggaran PKB pasal 69 ayat 22 karena tidak ada bukti teguran lisan tercatat dan konseling kesalahan Sdr. Rohimah Siregar selama dalam bekerja.
 - k. Pada tanggal 10 April 2019 PT. Panarub Dwikarya mengeluarkan skorsing dengan No. 004/SKP/PDK/IV/2019 (sampai dengan waktu yang tidak ditentukan), dengan alasan penolakan Sdri. Rohimah Siregar diberikan pembinaan dan konseling oleh pimpinan dan tidak menemukan titik temu bahkan menimbulkan perselisihan yang berujung terjadinya hubungan yang tidak harmonis antara pimpinan dan Sdri. Rohimah Siregar.
 - l. Pada tanggal 2 Mei 2019 PT. Panarub Dwikarya mengeluarkan Keputusan No. 001/SK-PHK/HRD-PDK/V/2019 via kantor pos.

II. Keterangan Pengusaha / PT. Panarub Dwikarya

- a. PT. Panarub Dwikarya yang beralamat di Jl. Raya Serang Km 14,5 Desa Telagasari Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang.
- b. Pada tanggal 8 Maret 2019 pekerja a.n Rohimah Siregar diberikan SP I (Surat Peringatan Pertama) karena yang bersangkutan melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Panarub Dwikarya pasal 69 ayat 22, “Tetap tidak menunjukkan kemampuan dan kesungguhan bekerja, walaupun sudah diberikan peringatan lisan dari atasan langsung”.

- c. Sesuai dengan rekaman konseling yang bersangkutan mempunyai catatan pekerjaan yang bersangkutan sering terbengkalai, sering ada masalah dengan hasil kerjanya, kurang rasa tanggung jawab dan suka membantah dan beralasan jika diberikan instruksi kerja oleh atasannya, tidak mau menerima SP I dan tidak mau menandatangani dan menolak untuk di konseling dalam rangka melakukan pembinaan.
- d. Pada tanggal 20 Maret 2019, yang bersangkutan belum ada perubahan terhadap kinerja, sehingga suasana kerja sudah tidak harmonis dengan pimpinan terkait. Pimpinan merasa kinerja yang bersangkutan kurang efektif dan tidak perform karena sering meninggalkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pimpinan mengajukan usulan untuk di mutasikan ke bagian lain.
- e. Pada tanggal 1 April 2019, pimpinan terkait mengajukan permohonan mutasi saudara Rohimah Siregar ke bagian *General Affairs*, secara verbal dan tertulis yang bersangkutan tidak berkeberatan. Selanjutnya pada tanggal 10 April 2019 yang bersangkutan dipanggil oleh pimpinan terkait bersama HRD untuk di konseling dan pembinaan dalam rangka permohonan rencana mutasi ke bagian lain. Namun yang bersangkutan menolak untuk diberikan pembinaan atau konseling termasuk terkait dengan pemberian SP I yang telah diterbitkan oleh pimpinan terkait, tanpa alasan serta bukti yang tidak jelas yang dapat dipertanggung jawabkan.
- f. Berdasarkan PKB PT. Panarub Dwikarya tahun 2018 – 2020, pasal 70 ayat 1, “Melakukan pengulangan pelanggaran yang setara dengan pelanggaran yang diatur dalam surat peringatan pertama pada periode surat peringatan pertama masih berlaku”, bahwa dalam hal ini yang bersangkutan masih tidak dapat menunjukkan dan memperbaiki kinerjanya sehingga dapat

ditingkatkan menjadi SP II. Selain itu berdasarkan PKB PT. Panarub Dwikarya tahun 2018 – 2020, pasal 70 ayat 2, “Menolak pemberian sanksi peringatan pertama yang harus diterimanya tanpa alasan serta bukti yang jelas dan dapat dipertanggung jawabkan”. Sehingga dengan demikian diterbitkan SP II kepada yang bersangkutan. SP II tersebut juga tidak mau di tanda tangani dan diterima oleh yang bersangkutan. Berkenaan dengan penolakan untuk diberikan pembinaan dan konseling dalam rangka SP II tersebut dituangkan dalam berita acara yang ditanda tangani oleh pimpinan terkait (Nana Rodiana) dan pimpinan HRD & Legal (Idrial) yang juga tidak mau di tanda tangani oleh yang bersangkutan.

- g. Berkenaan dengan penolakan untuk diberikan pembinaan dan konseling dalam rangka SP II tersebut, berdasarkan PKB PT. Panarub Dwikarya Pasal 71 ayat 2 tahun 2018 – 2020, “Menolak pemberian sanksi SP II yang harus diterimanya tanpa alasan beserta bukti yang jelas dan dapat dipertanggung jawabkan” merupakan pelanggaran aturan PKB dengan SP III, dengan demikian diberikanlah SP III kepada yang bersangkutan namun yang bersangkutan menolak untuk diberikan pembinaan termasuk terkait dengan pemberian SP III yang telah diterbitkan oleh pimpinan terkait, tanpa alasan serta bukti yang tidak jelas yang dapat dipertanggung jawabkan. Bahwa hal ini dituangkan dalam berita acara yang ditanda tangani oleh pimpinan ware house (Nana Rodiana) dan Pimpinan HRD & Legal (Idrial).
- h. Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 161 ayat 1, kewenangan pimpinan atau pengusaha untuk memberikan pembinaan bilamana telah terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja yang melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat

melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut dan pasal 161 ayat 2, masing masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.

- i. Pada tanggal 10 April 2019 menerbitkan surat skorsing (pemberhentian sementara) dalam rangka Pemutusan Hubungan Kerja (sesuai dengan PKB Pasal 77).
- j. Pada tanggal 2 Mei 2019 pengusaha menerbitkan surat keputusan nomor 001/SK-PHK/HRD-PDKN/2019 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena pelanggaran PKB terhadap Sdri. Rohima Siregar karena setelah diterbitkan surat skorsing yang bersangkutan tidak ada itikad baik untuk menyelesaikan dan menanggapi permasalahan yang berujung perselisihan hubungan industrial ini.
- k. Pada tanggal 15 Mei 2019 dan 17 Juli 2019 diadakan pertemuan Bipartit yang pertama dan kedua; kesimpulannya "tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak dan akan diselesaikan ketingkat lebih lanjut".

III. Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator Hubungan Industrial

- a. Bahwa benar Sdri. Rohimah Siregar bekerja di PT. Panarub Dwikarya sejak tanggal 4 Maret 2011 di bagian Adm Warehouse Material.
- b. Bahwa berdasarkan PKB PT. Panarub Dwikarya tahun 2018 – 2020 Sdri. Rohimah Siregar melakukan pelanggaran sesuai PKB PT. Panawub Dwikarya Bab IX Pasal 66 – 77.
- c. Bahwa berdasarkan PKB PT. Panarub Dwikarya tahun 2018 – 2020 Pasal 75 ayat 2 huruf a, PHK dilakukan karena Pelanggaran Tata Tertib (Indisipliner). Pelanggaran Peraturan

harus didahului dengan adanya surat-surat peringatan sampai dengan SP III. Apabila selama berlakunya SP III tersebut karyawan masih melakukan pelanggaran maka PHK dapat dilakukan sesuai UU No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

- d. Bahwa berdasarkan PKB PT. Panarub Dwikarya tahun 2018 – 2020 Pasal 75 ayat 2 huruf b, PHK dengan alasan tersebut diatas maka karyawan berhak mendapatkan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai pasal 161 ayat 3 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

IV. Upaya Penyelesaian Mediator Hubungan Industrial

- a. Memanggil para pihak untuk dimintai keterangan;
- b. Memberi kesempatan kepada para pihak untuk berunding kembali secara kekeluargaan.

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum dan kesimpulan diatas, maka untuk menyelesaikan permasalahan ini Mediator Hubungan Industrial :

Menganjurkan :

1. Agar Hubungan kerja antara PT. Panarub Dwikarya dan Sdri. Rohimah Siregar NIP 20110330092 dapat diputus terhitung sejak tanggal 2 Mei 2019.
2. Agar PT. Panarub Dwikarya sesuai PKB PT. Panarub Dwikarya Tahun 2018 – 2020 pasal 75 ayat 2 huruf a melakukan PHK karena Pelanggaran Tata Tertib (Indisipliner).
3. Agar PT. Panarub Dwikarya sesuai PKB PT. Panarub Dwikarya Tahun 2018 – 2020 pasal 75 ayat 2 huruf b memberikan hak-hak kepada Sdr. Rohimah Siregar sesuai dengan UU No 13 tahun 2003 Pasal 161 ayat 3 dengan rincian sebagai berikut :

Masa Kerja 8 tahun 2 Bulan

- Pesangon (1 x 9 x Rp.3.937.402,-)	= Rp. 35.436.618,-
- Penghargaan Masa Kerja (3 x Rp. 3.937.402,-)	= <u>Rp. 11.812.206,-</u>
Jumlah	= Rp. 47.248.824,-
- Uang penggantian Hak (15% x Rp.47.248.824,-)	= <u>Rp. 7.087.324,-</u>
Total	= Rp. 54.336.148,-

- Uang cuti tidak dimasukkan karena tidak ada data cuti dari perusahaan.

B. PEMECAHAN MASALAH

Perselisihan Perselisihan antara PT. Panarub Dwikarya dengan Sdri. Rohimah Siregar timbul karena terjadinya pelanggaran tata tertib (Indisipliner) pekerja. Pihak Perusahaan wajib membayar sejumlah uang pesangon kepada Sdr. Rohimah Siregar sesuai dengan PKB PT. Panarub Dwikarya tahun 2018 – 2020 Pasal 75 ayat 2 huruf b berbunyi “PHK dengan alasan tersebut diatas maka karyawan berhak mendapatkan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai pasal 161 ayat 3 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka Mediator Hubungan Industrial berpendapat dengan berakhirnya hubungan kerja tersebut maka PT. Panarub Dwikarya dapat melaksanakan ketentuan dimaksud diatas kepada Sdr. Rohimah Siregar.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh, maka penulis dapat menganalisis dan menyimpulkan :

- Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 161 ayat 3 dimana pekerjaan yang melakukan tindakan indisipliner memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- Apabila anjuran tersebut disetujui oleh kedua belah pihak maka Mediator membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- Apabila salah satu menolak atau kedua belah pihak menolak maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Negeri setempat

B. SARAN

Apabila kedua belah pihak menyetujui anjuran Mediator maka kedua belah pihak harus melaksanakan anjuran tersebut. Dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, Mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudia didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila kedua belah pihak atau salah satu pihak tidak menyetujui anjuran tersebut maka kedua belah pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
6. Perjanjian Kerja Bersama PT. Panarub Dwikarya tahun 2018 – 2020;
7. Data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.