

**PROBLEMATIKA PENYELESAIAN PERSELISIHAN
DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DI PT. DAMATEX SALATIGA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata 1 (S.1)



Disusun Oleh:
MUHAMMAD KHOIRU SA'I
1702056031

**PRODI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO
SEMARANG**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.
Hal : Naskah Skripsi
An. Sdr. Muhammad Khoiru Sa'i

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi Saudara:

Nama : Muhammad Khoiru Sa'i
NIM : 1702056031
Prodi : Ilmu Hukum
Judul : PROBLEMATIKA PENYELESAIAN PERSELISIHAN DALAM
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. DAMATEX
SALATIGA

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Demikian harap menjadikan maklum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Novita Dewi M. S.H., M.H
NIP. 197910222007012011

Semarang, 10 Juni 2021
Pembimbing II



Siti Rofiah, M.H., M.Si
NIP. 198601062015032003

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Alamat : Jl. Prof. DR. HAMKA Kampus III Ngaliyan Telp./Fas. (024) 7601291, 7624691 Semarang 50185

SURAT KETERANGAN PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor : B-1220.1/Un.10.1/D.1/PP.00.9/VI/2021

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang menerangkan bahwa skripsi Saudara,

Nama : Muhammad Khoiru Sa'i
NIM : 1702056031
Program studi : Ilmu Hukum (III)*
Judul : Problematika Penyelesaian Perselisihan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Damatex Salatiga
Pembimbing I : Novita Dwi Masyithoh, S.H, M.H
Pembimbing II : Siti Rof'ah., M.H., M.Si.

Telah dimunaqasahkan pada tanggal 22 Juni 2021 oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum yang terdiri dari :

Penguji I / Ketua Sidang : Drs. H. Maksun, M.Ag.
Penguji II / Sekretaris Sidang : Novita Dwi Masyithoh, S.H, M.H
Penguji III : H. Moh Arifin, S. Ag., M.Hum.
Penguji IV : Hj. Maria Anna Muryani, SH., M.H.

dan dinyatakan **LULUS** serta dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S.1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dean,
Wakil Dekan Bidang Akademik
& Kelembagaan

Dr. H. Ali Imron, SH., M.Ag.

Semarang, 22 Juni 2021
Ketua Program Studi,



Briliyan Erna Wati, S.H., M.Hum.

HALAMAN MOTTO

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍ حَدَّثَنَا حَفْصُ بْنُ سُلَيْمَانَ
حَدَّثَنَا كَثِيرُ بْنُ شِنْظِيرٍ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ سِيرِينَ عَنْ أَنَسِ
بْنِ مَالِكٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَوَضِعُ الْعِلْمِ عِنْدَ
غَيْرِ أَهْلِهِ كَمُقْلَدِ الْخَنَازِيرِ الْجَوْهَرَ وَاللُّؤْلُؤَ وَالذَّهَبَ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami (Hisyam bin Ammar) berkata, telah menceritakan kepada kami (Hafsh bin Sulaiman) berkata, telah menceritakan kepada kami (Katsir bin Syinzhir) dari (Muhammad bin Sirin) dari (Anas bin Malik) ia berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Menuntut ilmu adalah kewajiban bagi setiap muslim. Dan orang yang meletakkan ilmu bukan pada ahlinya, seperti seorang yang mengalungkan mutiara, intan dan emas ke leher babi."

(HR Ibnu Majjah)

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rasa syukur kupanjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan juga kesempatan serta telah memberikan kekuatan dan kesabaran dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Untuk karya yang sederhana ini, maka saya persembahkan untuk..

1. Kedua Orang tua saya yang sudah memberikan semangat dan sudah menjaga saya dalam doa-doa ayah dan ibu selama ini.
2. Semua keluarga saya yang ada di Boyolali dan Salatiga yang sering bertanya mengenai studi saya. Terima kasih untuk bantuan dan semangat dari kalian, semoga awal dari kesuksesan saya ini dapat membanggakan kalian.
3. Sahabatku yang selalu membantu dan memberikan saran saat aku membutuhkannya. Terima kasih sudah menjadi temanku.
4. Seluruh teman saya yang berada di UIN Walisongo Semarang, maupun yang ada di luar yang sudah memberikan semangat dan doa sampai selesainya skripsi ini.
5. Semua pihak yang sudah membantu dalam mengerjakan skripsi ini sampai akhirnya selesai.

HALAMAN DEKLARASI

Deklarasi

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 22 Juni 2021

Deklarator,



Muhammad Khoiru Sa'i

Indai dengan CamScanner

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Damatex Salatiga pada tahun 2018, sebanyak 684 pekerja terkena PHK secara sepihak dan para pekerja tersebut tidak mendapatkan hak-hak mereka seperti gaji pekerja yang belum dibayar sebelum di PHK, kekurangan BPJS Ketenagakerjaan dan pesangon. Setelah adanya upaya-upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, para pekerja dan pengusaha telah mencapai kesepakatan melalui mediasi dan dituangkan dalam perjanjian bersama. Tetapi pelaksanaan perjanjian bersama tersebut yang berisi tentang pembayaran angsuran uang pesangon 30 kali (bulan) dari bulan April 2019 sampai bulan September 2021, pengusaha tidak membayarkan angsuran tersebut sesuai dengan perjanjian bersama. Dari permasalahan ini peneliti mengangkat judul “Problematika Penyelesaian Perselisihan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Damatex Salatiga”,

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Empiris/non doktrinal dengan pendekatan *Case Approach* (Pendekatan Kasus). Adapun teknik pengumpulan data, penulis melakukan studi pustaka/kepustakaan (studi dokumen) dan wawancara dengan para pihak yang terlibat dalam PHK dan upaya penyelesaian perselisihan PHK, selanjutnya data-data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis kualitatif.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Damatex Salatiga pada tahun 2018 karena tidak sesuai dengan prosedur pemutusan hubungan kerja. Sedangkan proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sudah sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku akan tetapi setelah adanya kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama pihak pengusaha tidak melaksanakan perjanjian tersebut sesuai dengan isi dari perjanjian. Hal ini jelas tidak dibenarkan karena tidak sesuai dengan hukum/Undang-Undang yang ada.

**Kata kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan,
Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.**

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Skripsi ini sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S1) Jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang guna memperoleh gelar S.H

Dalam upaya menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Ibu Novita Dewi M., S.H., M.H selaku Pembimbing I yang selalu sabar memberikan pengarahan dan bimbingan serta nasehat yang membangun sehingga skripsi ini selesai.
2. Ibu Siti Rofi'ah, S.H.I., S.H., M.H., M.Si selaku Pembimbing II yang selalu sabar memberi pengarahan dan bimbingan serta nasehat yang membangun, sehingga skripsi ini selesai.
3. Ibu Hj. Briliyan Ernawati, SH., M.Hum selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

4. Kedua orang tua saya, ayahanda tercinta Djamhari dan ibunda tersayang Hanik Syakila yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
5. Serta semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum ketenagakerjaan.

Semarang, 22 Juni 2021

Peneliti



Muhammad Khoiru Sa'i

DAFTAR ISI

Halaman Judul Skripsi.....	i
Halaman Persetujuan Pembimbing	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Motto.....	iv
Halaman Persembahan.....	v
Halaman Deklarasi	vi
Halaman Abstrak.....	vii
Halaman Kata Pengantar	ix
Halaman Daftar Isi	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Telaah Pustaka	6
F. Metode Penelitian.....	9
G. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II PEMBAHASAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	16
A. Pemutusan Hubungan Kerja	16
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	16
2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	17

3. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja	21
4. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja	28
B. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.....	31
1. Perundingan Bipartit	32
2. Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS)	33
3. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)	37
BAB III PROBLEMATIKA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. DAMATEX SALATIGA	38
A. Gambaran Umum PT. Damatex,	38
B. Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 2018,	39
C. Problematika Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Damatex Fasilitas Perusahaan.....	42
BAB IV PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. DAMATEX SALATIGA DALAM TINJAUAN HUKUM.....	48
A. Upaya Yang Dilakukan Dalam Menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	48
B. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di PT Damatex Dalam Tinjauan Hukum	55
BAB V PENUTUP	66
C. Kesimpulan	66
D. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68

LAMPIRAN-LAMPIRAN	70
RIWAYAT HIDUP PENULIS	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Hubungan industrial tidak dapat dipisahkan dari pekerja dan pengusaha dimana pekerja merupakan individu yang sedang bekerja dengan diberikan upah atau jenis kompensasi lainnya setelah melaksanakan kewajibannya (bekerja), sedangkan pengusaha merupakan seseorang atau persekutuan, maupun badan hukum yang memimpin dan menjalankan sebuah perusahaan yang milik sendiri atau bukan, yang berdomisili didalam atau diluar wilayah Indonesia. Dalam dunia kerja, istilah pemutusan hubungan kerja sering terdengar, yang kerap menimbulkan gejala atau pertanyaan di kalangan pekerja dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja yaitu berakhirnya suatu hubungan kerja karena disebabkan adanya suatu alasan-alasan tertentu yang menyebabkan berakhirnya hubungan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.¹ Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena berdasarkan apa yang ada dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan perselisihan kedua pihak (pekerja dan pengusaha) dengan alasan kedua pelaku usaha tersebut mengetahui kapan hubungan antara pengusaha dengan pekerja akan berakhir.² Namun sangat berbeda jika berakhirnya hubungan antara pengusaha dengan pekerja karena efisiensi/sepihak yang akan menimbulkan perdebatan/perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

¹Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Suluh Media, 2018). 123

²Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia group, 2019), cet. Ke 1. 252

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha itu kerap kali terjadi, seperti yang terjadi di PT. Daya Manunggal Textile (DAMATEX) yang berkedudukan di Jl. Argobusono No 1, Ledok, Argomulyo, Ledok, Kec. Argomulyo, Kota Salatiga, 50736 Jawa Tengah. Berdasarkan dokumen yang diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kota Salatiga, perusahaan mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut dan oleh sebab itu melakukan pemutusan hubungan kerja, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil akuntan publik selama 2 tahun berturut-turut. (2016-2017) pada saat mediasi di Dispernaker. Pada bulan Agustus hingga bulan Oktober 2018 lalu, PT. Damatex memilih untuk memberhentikan/mem-PHK 686 pekerja, dimana dua diantaranya mengundurkan diri. Dalam Pasal 164 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang sekarang pasal tersebut sudah dihapus dan diubah ke dalam Pasal 154A Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja karena sudah disahkan pada Tahun 2020. Pasal ini telah mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja ini, bahwa pengusaha/perusahaan bisa memutuskan hubungan kerja dengan alasan efisiensi apabila mengalami sebuah kerugian yang konsisten selama 2 tahun, atau dalam keadaan memaksa (*force majeure*).

Meskipun demikian, dalam kasus ini perselisihan yang muncul karena pengusaha tidak memberikan hak-hak 684 pekerja yang di-PHK serta dalam proses pemutusan hubungan kerja tersebut para pekerja tidak diberitahu terlebih dahulu jika terkena PHK. Hak-hak pekerja termasuk gaji pekerja yang belum dibayar sebelum di PHK, kekurangan BPJS Ketenagakerjaan dan pesangon. Hal ini tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia bahwa setiap pengusaha ketika melakukan pemutusan hubungan kerja maka wajib membayar berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja yang dihitung berdasarkan lamanya masa kerja dan uang penggantian hak yang menjadi hak pekerja.

Meskipun dalam menyelesaikan perselisihan ini, pihak-pihak (pekerja dan pengusaha) telah melakukan perundingan bipartit namun mereka tidak mendapatkan hasil apa pun (mencapai kesepakatan). Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dalam hal telah melakukan perundingan bipartit namun gagal, penyelesaiannya dapat melalui proses sidang di pengadilan ataupun di luar pengadilan dengan melalui *alternative dispute resolution*. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berfokus pada musyawarah untuk mufakat sehingga proses produksi produksi barang dan jasa di perusahaan tetap berjalan.³

Serikat pekerja nasional (SPN) ketika terjadi perselisihan ini telah meminta Dispernaker Salatiga turun tangan untuk menyelesaikan perselisihan ini dan akhirnya setelah perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, Dispernaker Kota Salatiga melakukan mediasi yang dibantu oleh mediator dari BP3TK Provinsi Jawa Tengah yang membuahkan hasil. Kesepakatan dalam mediasi tersebut antara lain: untuk gaji 684 pekerja yang belum dibayarkan akan dibayarkan dengan diangsur bulan Januari-Februari, untuk permasalahan BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan telah masuk ke KPKNL dan untuk urusan tunggakan BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan bulan Desember 2018 akan diusahakan selesai dibayarkan pada akhir bulan April 2019 sedangkan untuk uang pesangon belum mencapai kesepakatan karena perusahaan meminta agar uang pesangon diangsur sebanyak 36 kali (bulan) kemudian mediasi dilanjutkan di BP3TK Provinsi Jawa Tengah Jl. Ki Mangunsarkoro No. 21 Semarang.⁴

³M Thaib & Ramon Nofrial, *penyelesaian perselisihan hubungan industrial*, (Yogyakarta: deepublish, 2019), cet.1. 70

⁴Wawancara dengan Marwoto, selaku Mediator Dispernaker Kota Salatiga, pada tanggal 1 Desember 2020 Pukul 09.30 WIB

Dalam mediasi tersebut terdapat kesepakatan bersama antar pengusaha yang diwakili oleh Edris Akhmadi, SH selaku HRD Manager dimana pesangon akan dibayarkan dalam 30 kali (bulan) mulai April 2019 sebagaimana tertuang dalam bukti Perjanjian Bersama. Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 14 huruf f dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004 menjelaskan jika sudah mencapai kesepakatan maka dapat dibuat perjanjian bersama oleh para pihak dan disaksikan mediator agar dapat didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak yang membuat perjanjian bersama agar nanti memperoleh akta bukti pendaftaran.

Selama pembayaran uang pesangon yang seharusnya dibayarkan secara bertahap sebanyak 30 kali (bulan) namun sebenarnya hanya dibayarkan dalam 5 kali. Sesuai dengan Pasal 13 ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, jika perjanjian bersama sudah dibuat dan didaftarkan tetapi tidak dilaksanakan salah satu pihak yang merasa dirugikan maka bisa mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial maupun Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan.⁵ Pada hari Senin tanggal 2 November 2019, diadakan pertemuan di ruang PT Timatex yang dipimpin langsung oleh Felix Ferry Tanudibrata, Direktur utama Damatex, Timatex, yang intinya pembayaran angsuran uang pesangon akan dimulai akhir November 2019 untuk semua angkatan PHK secara rutin.

Di masa pandemi Covid-19 ini juga berdampak pada proses pembayaran uang pesangon, hal ini menimbulkan permasalahan baru lagi. Guna menjaga kondusifitas ketenagakerjaan Kota Salatiga di masa pandem covid-19 pada hari Selasa, 19 Mei 2020 mengadakan pertemuan di Dispernaker Kota Salatiga dan perusahaan dihadiri oleh Ari

⁵Ibid

Sapto Noerhidayat. Walikota Salatiga juga berperan dalam menangani perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan mengadakan audiensi dengan perwakilan eks karyawan PT Damatex dan PT Timatex dengan Walikota Salatiga tanggal 10 Juni 2020 dan 10 Agustus 2020 dengan menggunakan aplikasi Zoom Meeting.⁶

Penulis dalam hal ini tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PROBLEMATIKA PENYELESAIAN PERSELISIHAN DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. DAMATEX SALATIGA”**

B. Rumusan masalah

1. Bagaimana problematika pemutusan hubungan kerja di PT. Damatex Salatiga?
2. Bagaimana penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT. Damatex Salatiga dalam tinjauan hukum?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diajukan maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Ingin mengetahui problematika pemutusan hubungan kerja di PT Damatex Salatiga;
2. Ingin mengetahui penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT Damatex Salatiga dalam tinjauan hukum.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat terhadap penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis
 - a. Secara teoritis hasil dari penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat berguna dalam

⁶Ibid

- pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan yang berhubungan dengan masalah PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak dan pekerja tidak mendapatkan kompensasi dari perusahaan;
- b. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi semua pihak, khususnya kepada se-almamater penulis yaitu Fakultas Syariah dan Hukum UIN WALISONGO SEMARANG tentang kebijakan hukum ketenagakerjaan dalam menanggulangi terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak dan pekerja tidak mendapatkan kompensasi dari perusahaan.
2. Secara praktis
- a. Sebagai pedoman maupun masukan kepada semua pihak khususnya bagi pekerja dan bagi perusahaan agar lebih mengetahui tentang pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak sesuai dengan peraturan yang berlaku;
 - b. Sebagai bahan informasi kepada semua pihak khususnya mahasiswa hukum dan kalangan akademis serta para penegak hukum yang bermanfaat untuk menambah wawasan dalam bidang hukum ketenagakerjaan khususnya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak yang sering terjadi karena sebab-sebab tertentu sehingga mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

E. Telaah Pustaka

Telaah Pustaka yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang hubungan pembahasan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Sehingga tidak akan terjadi pengulangan dan plagiat karya ilmiah yang pernah ada. Dalam hal ini tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

1. Skripsi Pratiwi Ulina Ginting, dari Universitas Medan Area Medan tahun 2016 berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi dari Perusahaan (Studi kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn).”

Fokus penelitian penulis adalah peran lembaga Bipartit dan Tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK serta pertimbangan hukum bagi hakim dalam memutuskan sengketa dan hambatan dalam proses hukum PHI (Pengadilan Hubungan Industrial). yang kasusnya di PT. Cahaya Bintang Selatan yang lokasinya ada di Medan.⁷ Sedangkan fokus dari penelitian saya berbeda yaitu problematika yang terdapat dalam pemutusan hubungan kerja serta langkah yang ditempuh dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT Damatex Salatiga dalam tinjauan hukum.

2. Skripsi Lina Sasmiasi, dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2014 berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Jogja Tugu Trans”.

Dalam penelitian ini penulis meneliti tentang hak-hak karyawan yang seharusnya diterima yang sudah dicantumkan dalam perjanjian apabila terkena PHK serta perlindungan hukum dan upaya hukum yang harus dilakukan karyawan terhadap PT. Jogja Tugu Trans.⁸ Sedangkan dalam penelitian saya berbeda, yaitu meneliti tentang problematika pada saat pemutusan hubungan

⁷Pratiwi Ulina Ginting , *Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi dari Perusahaan (Studi kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn)*, Skripsi Universitas Medan Area Medan tahun 2016.

⁸Lina Sasmiasi, *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Jogja Tugu Trans*, Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2014.

kerja dan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT. Damatex Salatiga dalam tinjauan hukum.

3. Skripsi Endra Meidi Ardiansyah, dari Universitas Lampung, Bandar Lampung tahun 2019 berjudul “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Lampung”.

Fokus penelitian penulis adalah proses penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan pelaksanaan keputusan hasil mediasi dalam penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang di mediasi oleh mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung,⁹ Sedangkan fokus dari penelitian saya adalah problematika pemutusan hubungan kerja serta penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT Damatex Salatiga dalam tinjauan hukum.

4. Jurnal Ilmu Hukum Legal Opini yang ditulis Nikodemus Maringan berjudul “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”

Penulis mengkaji proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dan tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah di PHK,¹⁰ sedangkan penelitian saya membahas tentang problematika pemutusan hubungan kerja serta

⁹Endra Meidi Ardiansyah, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Lampung*, skripsi universitas lampung, bandar lampung tahun 2019.

¹⁰Nikodemus Maringan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinio Edisi 3, Vol 3, Tahun 2015, 1-10.

penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT Damatex Salatiga dalam tinjauan hukum.

5. Pada Jurnal Jurnal Ilmu Hukum yang ditulis oleh Pristika Handayani berjudul “Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Batam”

Fokus penulis dalam jurnal ini adalah proses penyelesaian sengketa melalui mediasi terhadap pemutusan hubungan kerja di kota Batam,¹¹ sedangkan penelitian saya membahas tentang problematika pemutusan hubungan kerja serta penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT Damatex Salatiga dalam tinjauan hukum.

F. Metode Penelitian

Metode adalah suatu jalan atau cara (*methodos*). Dan, dalam ilmu pengetahuan apalagi untuk ilmu hukum yang bersinggungan langsung dengan kehidupan riil masyarakat selalu tersedia banyak jalan untuk mencapai tujuan-tujuan keberadaan dan keberlakuannya hukum itu di masyarakat.¹²

1. Jenis Penelitian dan pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan jenis penelitian Empiris/ non doktrinal yaitu peneliti hukum yang ingin melihat atau dapat mengatakan bahwa ia telah melihat hukum yang sebenarnya untuk meneliti bagaimana hukum bekerja dalam masyarakat.¹³ Penelitian

¹¹Pristika Handayani, *Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Batam*, Jurnal Ilmu Hukum Vol 4 No. 1 Tahun 2017, 589 – 596.

¹²Sulistiyowati Irianto, *metode penelitian hukum: Konstelasi dan Refleksi*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia), Cetakan pertama. hlm. xiii

¹³Elisabeth Nurhaini Butarbutar, *metode penelitian hukum langkah-langkah untuk menemukan kebenaran dalam ilmu hukum*, (Bandung: PT Refika Aditama). 95

jenis ini digunakan karena peneliti ingin mengetahui keadaan secara nyata yang diperoleh dari pengetahuan di lapangan bagaimana proses pemutusan hubungan kerja sepihak berdasarkan dokumen yang ada di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga serta hasil wawancara dengan para pihak yang terlibat langsung.

Dalam hal ini penulis menggunakan pendekatan penelitian *Case Approach* (Pendekatan Kasus) yang bertujuan untuk mempelajari bagaimana menggunakan aturan/norma-norma atau kaidah hukum yang terjadi dalam praktik hukum.¹⁴ Metode pendekatan ini digunakan agar dapat mengetahui keadaan secara nyata bagaimana penerapan aturan hukum yang berlaku dalam kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak ini.

2. Sumber Data

Sumber data adalah dimana peneliti dapat menemukan informasi/data. Data tersedia dari sumber langsung (data primer) atau dari sumber tidak langsung (data sekunder).¹⁵

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu sebagai berikut:

- a. Sumber data primer yaitu informasi yang peneliti diperoleh dari sumbernya (langsung dari objek), dikumpulkan dan diolah secara mandiri, tanpa campur tangan lainnya.¹⁶ Dalam data primer ini peneliti mencoba memperolehnya melalui wawancara dengan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Dispernaker) Kota Salatiga yang menjadi fasilitator/ pihak ketiga dalam

¹⁴Junaedi Effendi & Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empris*, (Jakarta: Kencana, 2016), Cetakan 3. 145-146

¹⁵Suteki & Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018). 214

¹⁶Ibid. 214

menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan beberapa pekerja yang terkena PHK di PT Damatex Salatiga yang dipilih dari beberapa orang yang dapat dipercaya dan mengetahui objek yang akan diteliti.

- b. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa dokumen-dokumen dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Dispernaker) Kota Salatiga seperti dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja PT. Damatex, Timatex dan hasil wawancara dengan pekerja yang terkena PHK.

1. Bahan Hukum

Terdapat tiga macam bahan hukum yang dipergunakan oleh penulis yakni:

- a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari UUD Negara RI Tahun 1945, peraturan perundang-undangan, hukum kebiasaan (hukum adat), yurisprudensi, doktrin, atau traktat.¹⁷ Bahan hukum primer yang penulis gunakan didalam penelitian ini antara lain: Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja; Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.31/Men/XII/2008

¹⁷Elisabeth Nurhaini Butarbutar, *metode*. 136

Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit; Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi; Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu materi terkait dokumen hukum utama dan berguna untuk meneliti dan memahami dokumen hukum yang tersedia melalui risalah ilmiah, hasil penelitian, jurnal profesor.¹⁸ Hal-hal tersebut merupakan bahan hukum sekunder yang penulis gunakan di dalam penulisan ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diimplementasikan oleh peneliti dalam penulisan skripsi ini menggunakan dua teknik yaitu sebagai berikut:

- a. Studi pustaka/kepastakaan (studi dokumen) merupakan suatu alat pengumpulan bahan aturan yang dilakukan melalui bahan-bahan hukum tertulis dan mempergunakan *content analysis* yang bermanfaat untuk mendapatkan landasan teori

¹⁸Suteki & Galang Taufani, *Metodologi*. 216

menggunakan mengkaji dan menyelidiki buku-buku, peraturan perundang-undangan, dokumen, laporan, atau hasil penelitian lainnya baik cetak maupun elektronik yang berkaitan dengan permasalahan;¹⁹ Peneliti ini mendokumentasikan data sekunder dan bahan-bahan hukum, yaitu dokumen-dokumen dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Dispernaker) Kota Salatiga seperti dokumen risalah/klarifikasi, dokumen proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja PT. Damatex, Timatex, notulen rapat dan hasil wawancara dengan pekerja yang terkena PHK serta didukung dengan menggunakan jurnal ilmiah dan peraturan hukum yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

- b. Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk memperoleh informasi/data dengan bertanya tentang topik penelitian.²⁰ Dalam proses wawancara peneliti menggunakan teknik interview bebas terpimpin yaitu kombinasi antara interview bebas dan terpimpin dimana pada saat pelaksanaan wawancara sudah membawa pedoman pertanyaan yang akan ditanyakan secara garis besar.²¹ Informan dalam wawancara ini adalah Marwoto dari Dispernaker yang menangani perselisihan ini dari awal dan empat pekerja yang di PHK tahun 2018 yaitu Umar Afiek, Siti Alimah, Aslahani Haliya, Sri Purwanti . Hal ini bertujuan untuk memperoleh keterangan yang diinginkan yang berhubungan dengan masalah yang dipecahkan dan menganalisa data-data tersebut sehingga peneliti bisa menyimpulkan tentang masalah yang dikaji.

¹⁹Elisabeth Nurhaini Butarbutar, *metode*. 142

²⁰Suteki & Galang Taufani, *Metodologi*. 226

²¹Ibid

4. Analisis Data

Analisis Data adalah suatu metode atau cara buat mengolah sebuah data sebagai keterangan sehingga ciri data tersebut sebagai gampang buat dipahami dan pula berguna buat menemukan solusi permasalahan, yang terutama merupakan perkara yang mengenai sebuah penelitian.²² Dalam penelitian ini penulis mengungkap masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) karena efisiensi serta upaya-upaya penyelesaian perselisihan PHK di Damatex Salatiga. Penulis akan menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu analisis dengan cara menggambarkan atau memaparkan subjek dan objek penelitian yang telah dilakukan, dan menggunakan analisis kualitatif yang dilakukan dengan memperhatikan fakta yang ada di lapangan dan digabungkan dengan data sekunder yang diperoleh dari kepustakaan.²³

G. Sistematika Penelitian

Dalam sistematika pembahasan skripsi ini meliputi lima bab, antara lain secara globalnya sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan. Bab ini berisi gambaran umum tentang penelitian yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, telaah pustaka, Kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua adalah pembahasan umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Bab ini terbagi menjadi dua sub. Pertama, membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja, kedua, membahas tentang penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

²²Rizki, Teknik Analisis Data Kualitatif, Kuantitatif, Menurut Para ahli [Lengkap], <https://pastiguna.com/teknik-analisis-data>, diakses pada 16 Oktober 2020

²³Elisabeth Nurhaini Butarbutar, *metode*. 148

Bab tiga adalah Problematika Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Damatex Salatiga yang berisi gambaran umum PT. Damatex, Pemutusan hubungan kerja di PT. Damatex, dan Problematika pemutusan hubungan kerja di PT. Damatex

Bab keempat adalah penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT. Damatex Salatiga dalam tinjauan hukum yang berisi tentang upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT. Damatex Salatiga dalam tinjauan hukum

Bab kelima Penutup. Bab ini berisi kesimpulan yang merupakan hasil pemahaman, penelitian dan pengkajian terhadap pokok masalah, dan saran.

BAB II

PEMBAHASAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

A. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan kata PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/ diperjanjikan dan dapat terjadi karena perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, perusahaan yang mengalami bangkrut/kerugian yang tidak dapat dihindari, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa berakhirnya hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya suatu hubungan yang berfungsi karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan komitmen antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Lalu Husni mengungkapkan bahwa berakhirnya hubungan kerja adalah putusannya hubungan kerja antara bos dan buruh karena beberapa alasan.¹

¹M Thaib & Ramon Nofrial, *penyelesaian perselisihan hubungan industrial*, (Yogyakarta: deepublish, 2019), cet.1. 58

Dalam Keputusan menteri tenaga kerja Nomor: Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan Pasal 1 angka 5 menjelaskan tentang pemutusan hubungan kerja besar-besaran merupakan berakhirnya hubungan kerja 10 (sepuluh) pekerja atau lebih dalam satu perusahaan selama satu bulan atau perkembangan pemutusan hubungan kerja yang dapat mewakili tujuan pengusaha untuk memberhentikan pekerjaan untuk lingkup yang sangat luas.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang sudah disahkan dan diundangkan telah mengubah, menghapus dan menambahkan beberapa pasal yang ada di Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tata cara pelaksanaan PHK sehingga acuan yang digunakan saat ini mengacu pada Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta selama pasal-pasal yang ada di Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak diubah dan dihapuskan. Oleh karena itu pekerja dapat mencermati keputusan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan agar dalam pemutusan hubungan kerja yang terjadi tidak menimbulkan perselisihan.

2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan merupakan dasar hukum pemutusan hubungan kerja di Indonesia selama pasal-pasal yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dihapus maupun dirubah maka pasal-pasal tersebut masih berlaku.

Dalam pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja pada undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada badan bisnis yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta juga milik negara, juga bisnis-bisnis sosial dan bisnis-bisnis lain yang memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Melihat substansi pasal ini, unsur usaha yang memanfaatkan tenaga kerja dan membayar ganti rugi atau jenis ganti rugi yang berbeda harus sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.²

Di tahun 2020 tepatnya pada 5 Oktober 2020 DPR RI telah mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja dan pada 2 Oktober 2020 telah di undangkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam Undang-Undang ini khususnya klaster Ketenagakerjaan yang

²Rocky Marbun, *jangan mau di-PHK begitu saja*, (Jakarta: Visimedia, Cet.ke-1,2010). 76

terdapat di BAB IV tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 80 menjelaskan bahwa Undang-Undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam: Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan terkait dengan pemutusan hubungan kerja dan terkait dengan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, ada beberapa pasal yang diubah, dihapus dan ditambahkan pasal baru dalam Undang-Undang ini terkait dengan pemutusan hubungan kerja seperti:

- a. Pasal 151 diubah dengan menambahkan ketentuan baru dalam ayat (3) yang menjelaskan bahwa setiap pekerja yang sudah diberitahu tetapi menolak untuk di PHK maka wajib melakukan perundingan bipartit;
- b. Di antara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 151A huruf a sampai d yang berisi ketentuan-ketentuan pekerja yang tidak perlu pemberitahuan oleh pengusaha ketika akan terkena pemutusan hubungan kerja;

- c. Pasal 152 di hapus yang sebelumnya berisi tentang permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja;
- d. Pasal 153 diubah yang mengatur tentang larangan pengusaha melakukan PHK karena alasan tertentu.
- e. Pasal 154 dihapus yang sebelumnya berisi tentang Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam beberapa hal.
- f. Di antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 154A yang mengatur tentang alasan-alasan perusahaan melakukan PHK.
- g. Pasal 155 dihapus yang sebelumnya mengatur tentang Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- h. Pasal 156 diubah yang mengatur tentang uang pesangon, penghargaan masa kerja penggantian hak yang seharusnya diterima.
- i. Pasal 157 diubah berisi tentang komponen upah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, telah mengatur tata cara pemutusan hubungan kerja dan hak akibat pemutusan hubungan kerja yang terdapat dalam BAB V Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 36 huruf a sampai o berisi tentang pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena beberapa alasan sebagai berikut:

- a. Dilakukan oleh perusahaan karena sebab-sebab tertentu;
- b. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh;
- c. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- d. Buruh/pekerja mengundurkan diri;
- e. Buruh/pekerja melakukan pelanggaran yang ditentukan dalam pengaturan/perjanjian kerja bersama, pedoman/aturan perusahaan, atau pengaturan/perjanjian kerja bersama;
- f. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- g. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- h. Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun;
- i. Pekerja/buruh yang meninggal dunia.

3. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dapat terjadi karena dua alasan yang memungkinkan sering terjadinya pemutusan

hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, yaitu:³

- 1) Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalitas atau pengurangan jumlah pekerja/buruh.

Rasionalitas atau pengurangan jumlah pekerja/buruh biasanya sering terjadi karena perusahaan tidak akan mampu menjalankan kewajibannya seperti membayar upah sesuai dengan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Rasionalitas atau pengurangan jumlah pekerja/buruh ada juga istilah lain yang sering terdengar seperti efisiensi hampir sama karena efisiensi adalah menekan biaya serendah mungkin untuk meningkatkan keuntungan.⁴ Pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja juga mengatur tentang perusahaan melakukan efisiensi karena mengalami kerugian.

Dalam Pasal 36 huruf b dan c Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat,

³Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia group, 2019), cet. Ke 1. 253

⁴Rocky Marbun, *jangan*. 101

Dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan bahwa Perusahaan dapat melakukan efisiensi (PHK) yang diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian dan Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun.

2) Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan

Pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat seperti melakukan tindak pidana. Kesalahan berat ini harus dibuktikan seperti pekerja/buruh tertangkap tangan, adanya saksi mata atau barang bukti lainnya dan melakukan kesalahan ringan seperti: melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.

Kesalahan lain yang dapat membuat pekerja/buruh di PHK yaitu karena pekerja mangkir paling sedikit dalam waktu lima hari kerja secara berturut-turut dan sudah dipanggil secara patut secara tertulis oleh pengusaha sebanyak dua kali tetapi tidak dapat memberi keterangan tertulis dengan bukti yang sah, maka

perusahaan dapat melakukan proses pemutusan hubungan kerja.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pengadilan yang dimaksud bukanlah pengadilan hubungan industrial melainkan pengadilan negeri dalam hal ini pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat seperti:⁵ Melakukan tindak pidana/kesalahan berat yang dilakukan di lingkungan kerja harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- 1) pekerja/buruh tertangkap tangan
- 2) pengakuan dari pekerja/buruh yang merawat, atau
- 3) Ada bukti lain yang berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang fakta-fakta yang dilaporkan dan didukung oleh sekurang-kurang 2 (dua) orang saksi.

Pekerja/buruh yang di-PHK karena telah melakukan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang penggantian hak. Apabila yang mengadakan tindak pidana bukan pengusaha maka pengusaha tidak wajib memberikan upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh dengan ketentuan sebagai berikut:⁶

⁵Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *hukum*. 260

⁶Ibid. 261

- 1) untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25 persen (dua puluh lima per- seratus) dari upah;
- 2) untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35 persen (tiga puluh lima per- seratus) dari upah;
- 3) untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45 persen (empat puluh lima per- seratus) dari upah;
- 4) untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50 persen (lima puluh d. perseratus) dari upah.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat terjadi dalam hal:⁷

- 1) Pekerja memasuki masa tua

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang sudah memasuki masa tua/pensiun. Jika pengusaha telah mengikut sertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapat uang pesangon (pasal 156 ayat 2) dan uang penghargaan masa kerja (pasal 156 ayat 3) tetapi berhak atas uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan (pasal 156 ayat 4) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

⁷Rocky Marbun, *jangan*. 116

Jika besaran jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus lebih kecil dari pada jumlah uang pesangon dua kali (pasal 156 ayat 2), uang penghargaan masa kerja satu kali (pasal 156 ayat 3), dan uang penggantian hak (pasal 156 ayat 4), selisihnya harus dibayar oleh pengusaha.⁸

2) Pekerja meninggal dunia

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 57 menjelaskan bahwa PHK karena alasan Pekerja/Buruh meninggal dunia maka ahli warisnya akan diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

3) Berakhirnya masa kontrak

Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pasal 56-59 menjelaskan tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), pekerja yang terikat dengan PKWT ini sering dikenal dengan pekerja/ buruh/karyawan kontrak.

⁸Ibid

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri/ingkar terhadap perjanjian yang sudah ditandatangani, wajib membayar ganti rugi, terhitung dari tanggal pihak tersebut mengingkari batas akhir dari perjanjian tersebut.

4) Pemutusan hubungan kerja karena putusan pengadilan

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena putusan pengadilan seperti perusahaan dinyatakan pailit karena perusahaan tidak dapat membayar hutannya dan ada dua atau lebih kreditor. Dalam Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menjelaskan para pekerja yang ter-PHK karena perusahaan dinyatakan memiliki prioritas tertinggi dan mendapatkan hak-haknya berupa uang pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak.

Pekerja ditahan oleh pihak berwajib dan diputus oleh pengadilan telah melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan pasal 160 menjelaskan bahwa pengusaha tidak wajib

membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya.

d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja/Buruh

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja telah mengatur tentang permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh karena beberapa alasan-alasan yang terdapat dalam Pasal 36 huruf g PHK ini berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Pasal 48) dan pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri Pasal 36 huruf i berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

4. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh perselisihan maupun efisiensi merupakan awal yang sulit bagi pekerja/buruh dan keluarganya karena pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh akan memberikan pengaruh terhadap psikologis, ekonomi, finansialnya sebab pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian dan apabila ingin mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus mengeluarkan biaya yang banyak

dan sulit. Oleh karena itu dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1) berbunyi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Hak-hak pekerja inilah yang meringankan beban-beban pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.

Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan telah mengubah ketentuan Pasal 156 yang ada di Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Besaran uang pesangon dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja masih sama yaitu:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Dalam pasal ini ayat 3 besaran uang penghargaan masa kerja masih sama sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Sedangkan besaran uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja/buruh dalam ayat 4 menghapus ketentuan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat. Ketentuan yang masih ada meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

B. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh tidak selamanya hubungan tersebut berjalan dengan baik pasti. Dalam dunia kerja sering terdengar istilah pemutusan hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah khususnya pekerja yang biasanya berdampak buruk bagi pekerja yang ter-PHK.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 adalah perselisihan yang ada karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan sang satu pihak.

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menjelaskan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi di suatu perusahaan lebih mengedepankan musyawarah untuk mufakat (melalui *win-win solution*) agar proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagai mestinya.⁹

Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat ditempuh melalui tiga cara sebagai berikut:¹⁰

1. Perundingan Bipartit

Penyelesaian perselisihan yang baik adalah penyelesaian perselisihan oleh kedua belah pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak ketiga, sehingga dapat memperoleh keuntungan dari kedua belah pihak serta tidak mengganggu aktivitas produksi perusahaan dan menghemat waktu dan biaya.

Penyelesaian secara bipartit dalam kepustakaan mengenai *Alternative Disputes Resolution* (ADR) disebut penyelesaian secara negosiasi.¹¹ Negosiasi dalam perundingan ini merupakan komunikasi antara pengusaha dengan pekerja yang mengalami konflik untuk

⁹M Thaib & Ramon Nofrial, *penyelesaian*. 70

¹⁰Rocky Marbun, *jangan*. 144

¹¹M Thaib & Ramon Nofrial, *penyelesaian*. 74

mendiskusikan penyelesaian perselisihan tanpa pihak ketiga.¹²

Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 31/Men/Xii/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit telah mengatur tentang tahapan-tahapan pelaksanaan perundingan bipartit, mulai dari sebelum perundingan, perundingan sampai setelah selesai perundingan.

Dalam langkah perundingan bipartit, dibuat perjanjian/kesepakatan bersama (PB) yang disahkan dalam pertemuan dan harus didaftarkan di pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama (PB). Tetapi apabila perundingan bipartit gagal, kedua belah pihak membuat risalah disertai bukti-bukti telah melakukan upaya bipartit kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS)

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah memberikan kesempatan kepada para pihak dalam menentukan sendiri cara yang ditempuh dalam

¹²Ibid

menyelesaikan perselisihan baik melalui pengadilan hubungan industrial maupun melalui alternatif penyelesaian sengketa (APS). Menurut Rocky Marbun “penyelesaian perselisihan selain perundingan bipartit dan pengadilan hubungan industrial (PHI) lebih baik disebut dengan alternatif penyelesaian sengketa (APS) atau *alternative dispute resolution* (ADR).”¹³

Alternatif penyelesaian sengketa dalam perselisihan hubungan industrial menggunakan tiga metode sebagai berikut:

1) Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan dengan melibatkan pihak ketiga atau seorang penengah yang disebut mediator. Menurut Garry Goodpaster menjelaskan tentang mediasi sebagai berikut:

*Mediasi adalah cara negosiasi untuk penyelesaian masalah dengan pihak luar, tidak memihak, non-partisipan, tidak bekerja sama dengan para pihak/salah satu pihak yang bersengketa, membantu mereka yang berselisih untuk mencapai suatu kesepakatan hasil negosiasi yang dapat diterima.*¹⁴

Dalam pasal 1 angka 12 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa yang disebut mediator merupakan pegawai dari suatu instansi ketatanegaraan yang memenuhi kriteria

¹³Rocky Marbun, *jangan*.146

¹⁴Ibid.146-147

sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.¹⁵

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dapat terjadi apabila dalam jangka waktu tujuh hari para pihak tidak menentukan pilihan mau diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase yang ditawarkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.¹⁶

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi telah mengatur proses mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Dalam proses mediasi telah mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapat akta bukti pendaftaran yang berguna saat salah satu pihak tidak

¹⁵Lalu Husna, *Penyelesaian*. 61

¹⁶Abdul khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti,2015). 120

melaksanakan perjanjian bersama pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi.¹⁷

2) Konsiliasi

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 13 menjelaskan tentang konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan mengenai kepentingan, pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja/buruh di dalam satu perusahaan hanya melalui musyawarah yang ditengahi oleh setidaknya satu konsiliator yang tidak memihak.

Dalam proses konsiliasi yang difasilitasi konsiliator yang netral tidak memihak pada salah satu pihak. Konsiliator ikut berperan aktif dalam memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.¹⁸ Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁹

¹⁷Ibdi. 121

¹⁸Lalu Husna, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007). 68

¹⁹Abdul khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2015). 113

Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per-10/Men/V/2005 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi telah mengatur tata cara konsiliasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terdapat.

3. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pengadilan hubungan industrial merupakan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutuskan hal-hal sebagai berikut:²⁰

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- 3) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam menjalankan kewenangan tersebut, PHI menggunakan hukum acara perdata, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²⁰Rocky Marbun, *jangan*. 151

BAB III

PROBLEMATIKA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. DAMATEX SALATIGA

A. Gambaran Umum tentang PT. Damatex

PT. Daya Manunggal dengan status Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang didirikan pada hari Jumat, 17 Februari 1961 dengan bukti akta notaris no. 31 tahun 1961. Letak pabrik PT. Daya Manunggal Textiel (Damatex) berada dalam wilayah Kota Salatiga yaitu di desa Ledok dan Gendongan serta di desa Cebongan dan desa Kalibening. Pada awalnya pabrik ini terletak di jalan Argobusono no. 1 Salatiga tetapi karena mengalami perluasan dan sekarang berlokasi di jalan Argobusono no. 1 Kelurahan Ledok Kecamatan Argomulyo Kota Salatiga.¹

PT Daya Manunggal sering dikenal Damatex dalam pendiriannya diprakarsai oleh Musa dan The Nien King. Pabrik tekstil PT. Damatex mula-mula menempati tempat yang luasnya sekitar 3 hektar di kelurahan Ledok, wilayah Kotamadya Salatiga. PT. Damatex awal berdirinya hanya memiliki 200 (dua ratus) mesin tenun, 1 unit printing dan 1

¹Moehadi, *Perubahan Pola Kehidupan Masyarakat Akibat Pertumbuhan Industri Daerah Jawa Tengah*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, 1990). 42

unit finishing yang sudah dapat memproduksi sekitar 1,2 jura yard tiap tahun.²

PT. Damatex ini merupakan salah satu dari cabang perusahaan yang tergabung dalam perusahaan induk Argo Manunggal Group yang berkantor pusat di jalan Gatot Subroto 95 Kav .22 Jakarta. Direktur Utama saat ini PT. Argo Manunggal Group adalah Felix Ferry Tanudibrata dan perusahaan dalam bidang usaha manufaktur yang memproduksi serat kapas yang digunakan sebagai bahan dasar untuk membuat kain hingga menjadi lembaran kain jadi yang sudah diberi motif.

Dengan perkembangan dan perluasan pabrik dari awal berdiri sampai saat ini sudah mencapai luas pabrik sekitar 394.752 m² dan luas bangunan 79.194,01 m².³ Pada tahun 2016 sampai 2017 PT. Damatex telah mengalami kerugian dan melakukan Pemutusan hubungan kerja dari Oktober 2018 sampai Mei 2020 sebanyak 1000 pekerja lebih. Jumlah tenaga kerja yang masih bekerja saat ini sekitar 200an pekerja (Mei 2020).

B. Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 2018

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Dispernaker) Kota Salatiga dengan melakukan wawancara dengan Marwoto selaku mediator di Dispernaker menjelaskan bahwa pemutusan

²Ibid

³Ibid

hubungan kerja di PT. Damatex pada bulan Agustus sampai Oktober 2018 terjadi karena perusahaan mengalami kerugian hal ini sudah dibuktikan berdasarkan hasil kantor akuntan publik selama dua tahun berturut-turut mulai tahun 2016 sampai 2017.

Pemutusan hubungan kerja besar-besaran yang terjadi di PT. Damatex sebanyak 686 pekerja mengalami PHK di mana dua pekerjanya mengundurkan diri. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebanyak 684 pekerja ini dalam proses pemutusan hubungan kerja hanya dikumpulkan dan diberitahu bahwa perusahaan sedang mengalami kerugian dan tidak diberitahu sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pada saat itu juga tidak mendapatkan hak-hak pekerja yang meliputi gaji pekerja yang belum dibayar sebelum di PHK, kekurangan BPJS Ketenagakerjaan dan pesangon yang belum dibayar. Keterangan yang disampaikan oleh Marwoto juga diperkuat dengan dokumen risalah perundingan/klarifikasi yang ada di Dispernaker Kota Salatiga.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pekerja PT Damatex Salatiga yang sudah di PHK pada bulan Oktober tahun 2018, bahwasanya Umar Afiek (55 Tahun) yang sudah bekerja sejak tahun 1991 memberikan keterangan bahwa:

Pada bulan Oktober 2018 lebih dari 300an pekerja di PT Damatex Salatiga dikumpulkan di satu tempat (Kantin) dan pekerja yang dikumpulkan tadi di PHK yang mana pihak perusahaan hanya memberikan keterangan bahwasanya perusahaan mengalami kerugian selama dua tahun terakhir.⁴

⁴Wawancara dengan Umar Afiek, pekerja yang di PHK Tahun 2018, pada tanggal 27 Desember 2020 Pukul 09.00 WIB

Setelah di-PHK perusahaan tidak membayar pesangon dan para pekerja yang di PHK melakukan aksi demo yang dipimpin oleh SPN agar perusahaan memberikan kejelasan terkait dengan masalah ini.

Peneliti melakukan wawancara dengan empat orang pekerja yang terkena PHK memberikan keterangan yang sama bahwasanya mengenai BPJS Ketenagakerjaan sudah diberikan tetapi yang menjadi permasalahan yaitu terkait dengan uang pesangon yang diangsur sebanyak 30 kali (bulan) dari bulan April 2019 sampai September 2021 dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan perjanjian bahkan menurut Aslahani Haliya (35 Tahun) yang terkena PHK bulan November memberikan keterangan bahwa “dari bulan April 2019 sampai Desember 2020 masih diangsur sebanyak 9 kali itu pun dalam pemberian pesangon tidak penuh 1x gaji kadang 500rb/300rb bahkan tidak tepat waktu”.⁵

Dari keterangan Sri Purwanti (42 Tahun) yang di PHK bulan Oktober memberikan keterangan bahwa:

*Pembayaran cicilan pesangon sebelum pandemi bulan Maret 2020 itu masih penuh 1x gaji dan tepat waktu tetapi saat adanya pandemi korona ini sudah tidak penuh 1x gaji dan tidak tepat waktu biasanya tanggal 25 akhir bulan sekarang jadi awal bulan.*⁶

Dalam pembayaran uang pesangon dari bulan April 2019 sampai bulan Desember 2020 menurut keterangan Sri

⁵Wawancara dengan Aslahani Haliya, pekerja yang di PHK Tahun 2018, pada tanggal 27 Desember 2020 Pukul 09.30 WIB

⁶Wawancara dengan Sri Purwanti, pekerja yang di PHK Tahun 2018, pada tanggal 27 Desember 2020 Pukul 10.00 WIB

Purwanti (42 Tahun) yang seharusnya setiap bulan mendapatkan uang pesangon tetapi dalam kenyataannya hanya 10 kali saja.

C. Problematika Pemutusan Hubungan Kerja

Dari hasil penelitian pemutusan hubungan kerja di PT. Damatex Salatiga, sebanyak 684 pekerja terkena PHK pada bulan Agustus sampai Oktober 2018 dikarenakan perusahaan mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut (tahun 2016 sampai 2017), berdasarkan keterangan pengusaha dalam dokumen risalah perundingan/klarifikasi pada saat mediasi pada tanggal 15 Januari 2019 di Dispernaker Kota Salatiga. Hal ini berdampak pada para pekerja yang terkena PHK secara sepihak yang tidak sesuai dengan apa yang ada dalam perjanjian kerja.

Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa diperbolehkan dan harus dibuktikan terlebih dahulu dengan menggunakan laporan keuangan yang menunjukkan bahwa perusahaan memang mengalami kerugian.⁷

Adapun dasar hukum dalam melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena sebab ini yaitu Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan Pasal 154A huruf b yang berbunyi:

⁷Rocky Marbun, *jangan mau di-PHK begitu saja*, (Jakarta: Visimedia, Cet.ke-1,2010).100

“perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian”. Dan huruf c yang berbunyi: “perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun”.

Dasar hukum lain yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja ini terdapat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pasal 36 huruf b dan c yang telah mengatur tentang pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian yang mengharuskan melakukan efisiensi/ pemutusan hubungan kerja.

Problematika dalam pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT Damatex Salatiga pada tahun 2018 adalah ketika saat terjadinya pemutusan hubungan kerja pada saat itu hanya mengumpulkan para pekerja yang jumlahnya ratusan dan hanya diberitahu bahwa perusahaan sedang mengalami kerugian dan memutuskan untuk mem-PHK para pekerja tersebut. Hal ini tidak sesuai dengan prosedur pemutusan hubungan kerja yang terdapat dalam pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja seharusnya pekerja yang di-PHK harus mendapatkan

surat pemberitahuan dan disampaikan secara patut paling lama 14 hari sebelum di PHK.

Apabila terjadi perbedaan pendapat antar pengusaha dengan pekerja mengenai pemutusan hubungan kerja maka harus dimusyawarahkan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja yang akan di-PHK. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 39 ayat (2) yang menjelaskan bahwa: dalam hal perbedaan penilaian sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja, maka penyelesaiannya harus melalui musyawarah/perundingan bipartit antara pihak-pihak yang berselisih (pengusaha dan pekerja)

Dalam proses musyawarah/perundingan bipartit jika kedua belah pihak yang berselisih tidak menemukan titik terang/kesepakatan maka tahapan selanjutnya sesuai dengan Pasal 39 ayat (3), maka proses selanjutnya dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja ini harus dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Permasalahan dalam pemutusan hubungan kerja ini, sebanyak 684 pekerja yang terkena PHK secara sepihak yang tidak mendapatkan hak-hak mereka yang seharusnya mereka dapatkan seperti gaji pekerja yang belum dibayarkan sebelum di-PHK, kekurangan BPJS Ketenagakerjaan, dan pesangon yang belum dibayarkan dikarenakan dalam pemutusan hubungan kerja pada saat itu pengusaha tidak memberikan

keterangan terkait dengan kompensasi yang harus diberikan kepada para pekerja yang di-PHK.

Hal ini jelas bahwa pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya untuk memberikan kompensasi ketika ada pemutusan hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan Indonesia menjelaskan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka pengusaha wajib dalam hal ini wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.⁸ Sebagaimana yang ditegaskan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan yang berbunyi: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Setelah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan cara yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku dan pengusaha tidak memberikan hak-hak pekerja yang seharusnya diterima. Hal tersebut yang menimbulkan konflik atau perselisihan antara pekerja dengan pengusaha karena para pekerja yang telah bekerja selama bertahun-tahun bahkan puluhan tahun tidak mendapatkan apa yang seharusnya mereka dapatkan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa problematika pemutusan hubungan kerja secara sepihak di PT

⁸Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia group, 2019), cet. Ke 1. 258

Damatex Salatiga pada tahun 2018 tidak dibenarkan karena tidak sesuai dengan prosedur pemutusan hubungan kerja dan pada saat itu pengusaha belum memberikan gaji pekerja yang belum dibayarkan sebelum terkena di-PHK, kekurangan BPJS Ketenagakerjaan serta pengusaha tidak memberikan kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja yang dihitung selama masa kerjanya di perusahaan dan uang penggantian hak serta yang semuanya itu harus diterima oleh pekerja yang di-PHK.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara sepihak karena perusahaan mengalami kerugian hendaknya diberikan surat pemberitahuan terlebih dahulu paling lama 14 hari sebelum di-PHK dan apabila ada pekerja yang merasa keberatan atau perbedaan pendapat hendaknya dimusyawarahkan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja.

Pihak yang dirugikan dalam hal ini sudah jelas yaitu para pekerja yang terkena PHK secara sepihak karena para pekerja yang terkena PHK tidak mendapatkan kejelasan pada saat terjadinya PHK serta tidak menerima kompensasi. Apalagi yang sudah bekerja cukup lama seperti Umar Afiek yang sudah bekerja sejak tahun 1991, Siti Alimah sejak tahun 1980an, Aslahani Haliya dan Siti Purwanti yang sudah bekerja sejak awal tahun 2000 yang terkena PHK dan tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka terima.

Hal ini yang menimbulkan rasa kekecewaan dan tidak senang bagi pekerja yang di-PHK karena apa yang dilakukan oleh pengusaha. Hak-hak tersebut jika mereka dapatkan dapat

digunakan untuk melakukan usaha baru atau dapat dimanfaatkan bagi pekerja yang terkena PHK seperti yang diceritakan oleh Sri Purwanti dan dapat digunakan untuk merenovasi rumah dan membiayai anak-anak untuk masuk ke sekolah dan dipondokkan sebagai mana yang diceritakan oleh Umar Afiek.

BAB IV

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. DAMATEX SALATIGA DALAM TINJAUAN HUKUM

A. Upaya Yang Dilakukan Dalam Menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Dispernaker) Kota Salatiga dengan melakukan wawancara dengan Marwoto (Mediator) yang memberikan keterangan bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Damatex Salatiga menimbulkan perselisihan karena hak-hak pekerja belum dibayarkan. Menurut keterangan Marwoto yang menjelaskan bahwa:

Pada saat itu perwakilan dari Serikat Pekerja Nasional (SPN) mendatangi Dispernaker dan meminta untuk menyelesaikan perselisihan ini (Mediasi) tetapi hal itu belum bisa dilakukan karena mereka (Pekerja dengan Pengusaha) belum melakukan perundingan internal dulu (Bipartit). Ketika itu Marwoto menyarankan agar melakukan perundingan dulu, kalau memang tidak mendapatkan hasil baru kami bisa memediasi kasus ini.¹

Langkah-langkah yang ditempuh dalam menyelesaikan perselisihan ini sebagai berikut:

¹Wawancara dengan Marwoto, selaku Mediator Dispernaker Kota Salatiga, pada tanggal 1 Desember 2020 Pukul 09.30 WIB

1) Perundingan bipartit

Dilakukan bulan Desember 2018 tidak mencapai kesepakatan yang akhirnya meminta Dispernaker untuk menyelesaikan perselisihan ini. Dispernaker Kota Salatiga juga sudah menundang Manager HRD PT. Damatex Edris Ahmadi dan Pengurus SPN PT. Damatex ke Dispernaker tetapi Edris Ahmadi memberikan keterangan bahwa hak-hak pekerja tidak dapat diberikan karena masalah keuangan dan itu tergantung Argo Manunggal sebagai induk perusahaan di Jakarta.

2) Mediasi

Dispernaker Kota Salatiga sudah proaktif dalam menangani kasus ini, menurut keterangan Marwoto (Mediator), dulu Dispernaker sudah menemui perwakilan dari kedua belah pihak Edris Ahmadi (Manager HRD) dan Perwakilan SPN. Karena kedua belah pihak ingin di mediasi dan berhubung waktu itu di Dispernaker belum ada Mediatornya saya kemudian meminta BP3TK (Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja) untuk menjadi mediator dan dimediasi pada 15 Januari 2019.

Dalam proses mediasi berdasarkan dokumen risalah perundingan/klarifikasi pihak pekerja diwakili oleh M Kholidun dan Djumardi sedangkan pihak pengusaha diwakili oleh Widarsono, Edris Akhmadi, dan Daniel H.P yang menjadi mediator adalah Wagino S.H. Dalam proses mediasi pihak pekerja menuntut sebagai berikut:

- a. Pembayaran kekurangan gaji 684 pekerja yang dirumahkan bulan Agustus s.d. Oktober 2018 pada tanggal 25 Januari 2019;
- b. Untuk pembayaran BPJS Ketenagakerjaan s.d. bulan Oktober agar dilunasi akhir bulan Februari 2019;
- c. Untuk pembayaran BPJS Ketenagakerjaan s.d. bulan Desember agar diselesaikan pada bulan April 2019;
- d. Pembayaran pesangon diharapkan segera direalisasikan sejak akhir Januari 2019 s.d. 6 bulan kemudian;
- e. Pekerja belum merasa di-PHK sebelum uang pesangon disepakati dibayarkan;
- f. Untuk pesangon pekerja yang dialihkan ke PT. AMT agar dibayarkan 12 bulan sejak pertama kali dibayarkan.

Kemudian pihak pengusaha memberikan keterangan sebagai berikut:

- a. Bahwa berdasarkan hasil Kantor Akuntan Publik selama 2 tahun berturut-turut (tahun 2016 dan 2017) perusahaan mengalami kerugian;
- b. Bahwa 686 pekerja yang dirumahkan, di mana 2 pekerjanya mengundurkan diri, di kualifikasikan ke dalam Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003;
- c. Untuk gaji 684 pekerja yang belum dibayarkan akan dibayarkan dengan diangsur ke dalam 2 bulan sejak Januari 2019;
- d. Untuk BPJS Ketenagakerjaan perusahaan telah masuk ke KPKNL dan tunggakan BPJS Ketenagakerjaan s.d.

Desember 2018 akan selesai dibayarkan pada akhir bulan April 2019;

- e. Untuk pembayaran pesangon yang awalnya akan diangsur selama 36 bulan akan dikoordinasikan terlebih dahulu dengan bagian keuangan perusahaan;
- f. Untuk pesangon pekerja yang dialihkan ke PT. AMT akan dibicarakan setelah permasalahan 684 pekerja selesai.

Dalam proses mediasi tersebut yang sudah disepakati kedua belah pihak adalah pembayaran kekurangan gaji pekerja yang sudah di-PHK dan pembayaran BPJS Ketenagakerjaan, tetapi untuk permasalahan angsuran uang pesangon yang belum mencapai kesepakatan. Oleh sebab itu mediator memberikan arahan agar dapat dinegosiasikan kembali terkait dengan jangka waktu pembayaran pesangon sejumlah 1 kali Pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga tercapai win-win solution.

Dalam risalah perundingan/klarifikasi tersebut terdapat kesimpulan atau hasil perundingan yang berisi tentang belum tercapai kesepakatan maka sidang mediasi akan dilanjutkan pada 29 Januari 2019 di BP3TK Prov. Janteng Jl. Ki Mangunsarkoro No. 21 Semarang dan pada saat itu juga telah mencapai kesepakatan bersama tentang besaran dan angsuran pesangon sebesar 1 kali gaji dan diangsur selama 30 kali (bulan) mulai bulan April 2019 dan berakhir pada September 2021.

Setelah upaya-upaya tersebut, peneliti juga telah mewawancarai beberapa pekerja yang di-PHK berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian bersama, seperti Aslahani Haliya (35 Tahun) memberikan keterangan pada saat perundingan yang sudah mencapai kesepakatan Liya juga disuruh oleh SPN untuk membayar uang sebesar Rp. 25.000,00- untuk foto kopi PB dan didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial, tetapi Liya tidak membayar hanya tanda tangan saja dan PB tidak didaftarkan. Hal ini juga sama seperti keterangan pada saat wawancara dengan tiga pekerja yang di PHK lainnya yang juga tidak mendaftarkan PB ke pengadilan hubungan industrial. Dari keterangan Marwoto selaku mediator di Dispernaker menyebutkan bahwa:

Keseluruhan kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Damatex, Timatex dari tahun 2018 sampai saat tahun 2020 sekitar 1600an orang yang di-PHK, hanya 30-40 orang saja yang mendaftarkan perjanjian bersama ke pengadilan hubungan industrial.²

Dalam proses pembayaran uang pesangon yang seharusnya sesuai dengan apa yang tertuang dalam perjanjian bersama yaitu diangsur mulai bulan April 2019 tetapi berdasarkan wawancara dengan empat pekerja yang di PHK tersebut memberikan keterangan bahwa pembayaran uang pesangon yang seharusnya sudah dibayar mulai bulan April sampai November 2019 baru di bayar 5 kali, bulan April sampai Juni 2019 tidak dibayarkan.

²Wawancara dengan Marwoto, selaku Mediator Dispernaker Kota Salatiga, pada tanggal 1 Desember 2020 Pukul 09.30 WIB

Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut pada hari Senin 2 November 2019 diadakannya pertemuan di ruang PT Timatex, pengusaha diwakili oleh Felix Ferry Tanudibrata Direktur utama Damatex, Timatex yang intinya:

- a. Tidak akan merapel angsuran pesangon yang belum dibayarkan;
- b. Mulai akhir bulan November 2019 akan membayar angsuran pesangon untuk semua angkatan PHK secara rutin setiap bulannya, meskipun tidak ada order produksi;
- c. Karyawan yang sudah dialihkan ke AMT dan sudah tanda tangan PB, angsuran tetap dibayar sesuai point.

Pandemi Covid-19 awal tahun 2020 juga berimbas pada pembayaran uang pesangon, dari keterangan Umar Afiek menjelaskan bahwa sejak saat itu sudah tidak dibayar penuh 1 kali gaji tapi hanya setengah gaji dan biasanya pembayaran tanggal 25 sekarang mundur sampai awal bulan.³ Untuk mengatasi permasalahan baru karena pandemi Covid-19 seperti keterlambatan pembayaran cicilan uang pesangon bahkan Walikota Salatiga juga berperan dalam menangani perselisihan PHK ini dengan mengadakan audiensi dengan perwakilan eks karyawan PT Damatex dan PT Timatex dengan Walikota Salatiga tanggal 10 Juni 2020 dan 10 Agustus 2020 dengan menggunakan aplikasi Zoom Meeting.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja

³Wawancara dengan Umar Afiek, pekerja yang di PHK Tahun 2018, pada tanggal 27 Desember 2020 Pukul 09.00 WIB

yang melalui perundingan bipartit dan mediasi, sudah sesuai dengan apa yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam proses perundingan bipartit yang berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.31/Men/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, karena dalam Pasal 4 sudah mengatur tata cara/tahapan-tahapan dalam melakukan perundingan bipartit.

Selain itu dalam proses mediasi yang berlangsung 2 kali ini, sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi terkait dengan jangka waktu maksimal 30 hari kerja dalam penyelesaian melalui mediasi (Pasal 15) dan yang menjadi mediator ini juga instansi dari BP3TK (Pasal 1 ayat (1)) serta tata kerja mediator yang memberikan arahan/anjuran tertulis kepada para pihak sesuai dengan tata kerja mediator sesuai dengan peraturan menteri ini.

Dalam hal proses pembayaran angsuran pesangon yang sudah disepakati dalam perjanjian bersama, pengusaha dalam pelaksanaannya tidak dengan apa yang ada pada kesepakatan (perjanjian bersama). Hal ini sangat merugikan salah satu pihak yaitu pekerja yang terkena PHK karena tidak mendapatkan hak-haknya yang seharusnya mereka diterima.

Dalam pertemuan yang diadakan di ruang rapat PT.Timatex pada tanggal 2 November 2019 ini keputusan dari pengusaha tidak dibenarkan karena tidak sesuai dengan perjanjian bersama yang mengharuskan perusahaan untuk membayar angsuran pesangon 30 kali setiap bulannya.

Karena hal tersebut serta adanya masalah yang timbul akibat pandemi covid-19 yang berimbas pada proses pembayaran angsuran uang pesangon. Walikota Salatiga Sudah berperan aktif dengan melakukan audiensi serta teguran kepada PT.Damatex agar segera melaksanakan apa yang ada dan sesuai dengan perjanjian bersama. Upaya ini bertujuan untuk menjaga keadaan ketenagakerjaan yang ada di kota Salatiga pada saat masa pandemi.

B. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Damatex Salatiga Dalam Tinjauan Hukum

Hubungan industrial merupakan suatu hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja, namun adakalanya timbul perselisihan/konflik yang disebabkan adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara pengusaha dengan pekerja.⁴ Perselisihan yang ada di PT Damatex Salatiga terjadi karena adanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada tahun 2018 dikarenakan tidak sesuai dengan prosedur pemutusan hubungan kerja dan pengusaha juga tidak melaksanakan

⁴M Thaib & Ramon Nofrial, *penyelesaian perselisihan hubungan industrial*, (Yogyakarta: deepublish, 2019), cet.1. 50

kewajibannya dalam memberikan kompensasi kepada pekerja yang terkena PHK.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja ini dapat diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sudah diatur secara detail dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tahapan-tahapan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:⁵

1. Perundingan Bipartit
2. Melalui alternatif penyelesaian sengketa (Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase)
3. Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Dispernaker) Kota Salatiga dengan melakukan wawancara dengan Marwoto (Mediator) dan meneliti dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, bahwa dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Damatex Salatiga melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perundingan Bipartit

Perselisihan pemutusan hubungan kerja yang timbul di perusahaan harus diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah atau perundingan antara pengusaha dengan

⁵Rocky Marbun, *jangan mau di-PHK begitu saja*, (Jakarta: Visimedia, Cet.ke-1,2010). 144-155

pekerja karena tahapan ini wajib ditempuh terlebih dahulu. Hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 ayat (1) yang berbunyi: “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”⁶.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 31/Men/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, Pasal 2 menegaskan bahwa setiap ada perselisihan hubungan industrial yang terjadi, maka cara penyelesaiannya wajib melalui musyawarah/perundingan bipartit terlebih dahulu sebelum proses mediasi, konsiliasi maupun arbitrase.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT. Damatex dalam menyelesaikan perselisihan sudah melakukan perundingan bipartit antara pengusaha yang diwakili oleh Manager HRD PT. Damatex dengan pengurus SPN PT. Damatex yang dilakukan pada bulan Desember 2018.⁷ Dalam pelaksanaan perundingan bipartit harus berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.

⁶Abdul khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti,2015). 110

⁷Wawancara dengan Marwoto, selaku Mediator Dispernaker Kota Salatiga, pada tanggal 1 Desember 2020 Pukul 09.30 WIB

31/Men/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, karena dalam Pasal 4 sudah mengatur tata cara/tahapan-tahapan dalam melakukan perundingan bipartit.

Dalam proses penyelesaian perselisihan melalui bipartit perlu dibuat risalah hasil perundingan, daftar hadir perundingan, serta permintaan dan pemberitahuan perundingan dari satu pihak.⁸ Perundingan bipartit yang dilakukan saat itu tidak mencapai kesepakatan karena PT. Damatex tidak bisa memberikan hak-hak para pekerja yang di-PHK yang disebabkan masalah keuangan dan itu tergantung pada keputusan perusahaan induk Argo Manunggal Grup di Jakarta.⁹ Oleh sebab itu salah satu pihak atau pihak-pihak yang berselisih dapat menempuh langkah selanjutnya sesuai dengan apa yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Mediasi

Perselisihan hubungan industrial dalam suatu perusahaan yang tidak dapat diselesaikan melalui musyawarah atau perundingan bipartit di internal perusahaan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mengajukan/mencatatkan perselisihannya ke instansi/dinas yang berwenang dan bertanggung jawab di

⁸Abdul khakim, *aspek*. 111

⁹Wawancara dengan Marwoto, selaku Mediator Dispernaker Kota Salatiga, pada tanggal 1 Desember 2020 Pukul 09.30 WIB

bidang ketenagakerjaan wilayah setempat dengan disertai lampiran berupa bukti bahwa perselisihan ini sudah diupayakan penyelesaian dengan musyawarah/perundingan bipartit. Hal ini sesuai dengan pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Setelah salah satu pihak atau para pihak telah mencatatkan perselisihannya, maka instansi/dinas yang berwenang di bidang ketenagakerjaan wilayah setempat memberikan tawaran kepada pihak-pihak yang dimediasi agar dapat memilih konsiliasi atau arbitrase dalam menyelesaikan perselisihan, jika tujuh hari tidak memilih maka akan dilimpahkan ke mediator.¹⁰

Dari hasil penelitian di Disperaker kedua belah pihak ingin dimediasi untuk menyelesaikan perselisihan keputusan hubungan kerja. Dalam proses mediasi yang dilakukan pada 15 Januari 2019 di Kantor Disperaker Jln. Ki Penjawi No. 12 Salatiga dan yang menjadi mediator adalah Wagino SH dari BP3TK (Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja) Provinsi Jawa Tengah.

Adapun yang dimaksud dengan mediasi menurut Garry Goodpaster, adalah cara negosiasi untuk penyelesaian masalah dengan pihak luar, tidak memihak, non-partisipan, tidak bekerja sama dengan para pihak/salah satu pihak yang bersengketa, membantu

¹⁰M Thaib & Ramon Nofrial, *penyelesaian*. 78

mereka yang berselisih untuk mencapai suatu kesepakatan hasil negosiasi yang dapat diterima.¹¹

Dalam hal yang menjadi mediator untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja ini dari BP3TK diperbolehkan karena mengenai mediator hubungan industrial sudah diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 12 menjelaskan bahwa: mediator hubungan industrial yang selanjutnya disingkat mediator merupakan pegawai dari suatu instansi ketatanegaraan yang memenuhi kriteria sebagai seorang mediator yang sudah ditetapkan oleh menteri yang bertugas untuk melakukan mediasi dan pada saat mediasi wajib memberikan anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang dimediasi/berselisih.¹²

Dalam proses mediasi tersebut yang dilakukan pada tanggal 15 Januari 2019 sesuai dengan dokumen risalah perundingan/klarifikasi kedua belah pihak telah sepakat terkait dengan pembayaran kekurangan gaji pekerja yang sudah di-PHK dan pembayaran BPJS Ketenagakerjaan. Tetapi permasalahan angsuran uang pesangon yang belum mencapai kesepakatan.

Untuk menyelesaikan permasalahan angsuran uang pesangon yang belum mencapai kesepakatan maka

¹¹Rocky Marbun, *jangan*. 146-247

¹²Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007). 61

berdasarkan dokumen, mediator memberikan arahan agar dapat dinegosiasikan kembali terkait dengan jangka waktu pembayaran pesangon sejumlah 1 kali Pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga dapat tercapai *win-win solution*. Dalam hal ini mediator telah mengeluarkan anjuran secara tertulis apabila tidak dalam proses bermediasi tidak tercapainya kesepakatan pihak-pihak yang dimediasi.¹³

Dalam proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi jangka waktu paling lama proses mediasi harus dapat diselesaikan paling lama dalam waktu 30 hari kerja dihitung sejak diterimanya pelimpahan penyelesaian perselisihan.¹⁴ Hal ini diatur dalam Pasal 15 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

Melihat ketentuan pasal tersebut sudah jelas bahwa jangka waktu paling lama 30 hari kerja. Oleh sebab itu dalam dokumen risalah perundingan/klarifikasi sidang mediasi dilanjutkan pada tanggal 29 Januari 2019 di BP3TK Prov. Janteng Jl. Ki Mangunsarkoro No. 21 Semarang. dan pada saat itu juga telah mencapai kesepakatan bersama tentang besaran dan angsuran

¹³Abdul khakim, *aspek*. 121

¹⁴Lalu Husni, *Penyelesaian*. 66

pesangon sebesar 1 kali gaji dan diangsur selama 30 kali (bulan) mulai bulan April 2019 dan berakhir pada September 2021.¹⁵

Setelah mencapai kesepakatan maka para pihak segera membuat perjanjian bersama yang dibantu mediator agar kemudian dapat mendaftarkan perjanjian tersebut di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri supaya nanti mendapatkan akta bukti pendaftaran¹⁶ agar suatu saat terjadi hal-hal yang tidak sesuai dengan isi perjanjian tersebut maka dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial¹⁷ jika salah satu pihak (pengusaha) dalam kasus ini tidak membayar angsuran uang pesangon.

Tetapi dari hasil penelitian yang mendaftarkan perjanjian bersama ke Pengadilan Hubungan Industrial hanya beberapa orang dengan alasan ribet, sibuk mencari pekerjaan dan lain sebagainya.¹⁸ Berdasarkan keterangan Marwoto (Mediator) yang menangani kasus ini dari awal, bahwa kasus ini setelah mencapai kesepakatan dan yang mendaftarkan perjanjian bersama ke PHI dari 1600an pekerja yang terkena PHK (Damatex-Timatex tahun

¹⁵Wawancara dengan Marwoto, selaku Mediator Dispernaker Kota Salatiga, pada tanggal 1 Desember 2020 Pukul 09.30 WIB

¹⁶M Thaib & Ramon Nofrial, *penyelesaian*, hlm. 82

¹⁷Ibid, hlm. 83

¹⁸ Wawancara dengan Aslahani Haliya, pekerja yang di PHK Tahun 2018, pada tanggal 27 Desember 2020 Pukul 09.30 WIB

2018-2020) dan yang mendaftarkan perjanjian bersama sekitar 30-40 orang saja.¹⁹

Dalam proses pembayaran angsuran uang pesangon yang seharusnya sesuai dengan apa yang ada pada kesepakatan (perjanjian bersama) pada saat mediasi ke dua yaitu diangsur mulai bulan April 2019²⁰ tetapi berdasarkan dalam dokumen proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja, bahwa pembayaran uang pesangon yang seharusnya sudah dibayar mulai bulan April tetapi baru mulai dibayarkan pada bulan Juli 2019, sedangkan bulan April sampai Juni tidak dibayarkan.

Hal ini jelas bahwa pengusaha tidak melaksanakan apa yang ada di dalam perjanjian bersama. Untuk mengatasi permasalahan ini berdasarkan dokumen proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja, bahwa Felix Ferry Tanudibrata sebagai Direktur Utama Damatex, Timatex mengadakan pertemuan di ruang rapat PT. Timatex pada Senin, 2 November 2019. Inti dari pertemuan tersebut berdasarkan dokumen proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja adalah tidak akan merapel angsuran pesangon yang belum dibayarkan dan mulai akhir November 2019 akan melanjutkan pembayaran angsuran pesangon walaupun tidak ada order produksi.

Keputusan dari pengusaha ini jelas tidak dibenarkan karena pengusaha telah wanprestasi sebab tidak akan membayar angsuran yang belum dibayarkan/ tidak merapel

¹⁹Wawancara dengan Marwoto, selaku Moderator Dispernaker Kota Salatiga, pada tanggal 1 Desember 2020 Pukul 09.30 WIB

²⁰Ibid

sesuai dengan apa yang ada pada kesepakatan (perjanjian bersama) yaitu 30 kali (bulan) dan harus dibayar setiap bulannya. Dalam pasal 13 ayat (3) huruf b Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa jika salah satu dari kedua belah pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama maka pihak yang merasa dirugikan bisa mengajukan permohonan/permintaan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri didaftar untuk penetapan eksekusi.²¹

Walaupun dalam hal ini pengusaha tidak menjalankan apa yang ada dalam perjanjian bersama, pekerja yang dirugikan belum bisa mengajukan permohonan eksekusi ke pengadilan karena berdasarkan penjelasan Marwoto (mediator) bahwa fakta di lapangan khususnya dalam kasus ini bahwa permohonan eksekusi ke PHI dapat dilakukan tetapi harus menunggu selesai yaitu setelah September 2021.²²

Demi menjaga kondusifitas ketenagakerjaan Kota Salatiga berdasarkan dokumen-dokumen di Dispernaker Kota Salatiga pada masa pandemi covid-19, WALIKOTA Salatiga juga telah memberikan teguran untuk pemenuhan pembayaran angsuran uang pesangon dengan mengadakan audiensi pada tanggal 10 Juni 2020 bersama perwakilan pekerja (pengurus SPN/SPSI).

²¹Abdul khakim, *aspek*, hlm. 121

²²Wawancara dengan Marwoto, selaku Mediator Dispernaker Kota Salatiga, pada tanggal 1 Desember 2020 Pukul 09.30 WIB

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang membahas tentang “Problematika Penyelesaian Perselisihan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Damatex Salatiga” maka penulis setelah melakukan penelitian dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Problematika pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Damatex Salatiga yang terjadi pada bulan Agustus sampai Oktober Tahun 2018 adalah pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sesuai dengan prosedur pemutusan hubungan kerja yang sudah diatur dalam peraturan Undang-Undang yang berlaku. Pengusaha ketika mem-PHK tidak memberikan hak-hak pekerja seperti: belum memberikan gaji pekerja yang belum dibayarkan sebelum terkena PHK, kekurangan BPJS Ketenagakerjaan dan tidak memberikan kompensasi yang berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima para pekerja yang di-PHK.
2. Dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja telah melalui tahapan perundingan bipartit dan mediasi yang sudah sesuai dengan apa yang diatur dalam

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam proses perundingan bipartit dan mediasi tersebut sudah sesuai dengan pedoman pelaksanaannya yaitu dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 31/Men/Xii/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Tetapi Setelah mencapai kesepakatan melalui mediasi dan sudah dituangkan dalam perjanjian bersama, pengusaha tidak membayarkan angsuran uang pesangon sesuai dengan apa yang ada pada perjanjian bersama.

B. Saran-saran

Berkaitan dengan penelitian ini penulis memberikan beberapa saran yang bertujuan untuk mengurangi adanya perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja yang disebabkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak:

1. Sebaiknya dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak disebabkan perusahaan mengalami kerugian, keadaan memaksa (*force majeure*), penggabungan dan lain sebagainya, pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan prosedur yang berlaku serta memberikan surat pemberitahuan terlebih dahulu kepada pekerja yang akan di-PHK.

2. Ketika terjadi pemutusan hubungan yang dilakukan secara sepihak disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian sebaiknya pengusaha mengadakan musyawarah/perundingan bipartit dengan para pekerja yang terkena PHK terlebih dahulu untuk membahas tentang hak-hak pekerja yang belum diterima agar tidak terjadi konflik/perselisihan kedua belah pihak.
3. Pengusaha wajib melaksanakan apa yang telah disepakati (perjanjian bersama) yaitu membayar angsuran uang pesangon 30 kali (bulan) dan harus dibayar setiap bulannya. Apabila pengusaha tidak sanggup membayar pada bulan tertentu ataupun telat dalam memberikan uang pesangon tersebut, maka sebaiknya pengusaha dalam hal ini memberikan pemberitahuan terlebih dahulu kepada ex-pekerja dan pengusaha wajib memberikan uang pesangon sekaligus pada bulan kemudian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiek, Umar. Wawancara. Salatiga, 27 Desember 2020.
- Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia group, 2019.
- Effendi, Junaedi dan Johnny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empris*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Haliya, Aslahani. Wawancara. Salatiga, 27 Desember 2020
- Handayani, Pristika. “*Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Batam*”, Jurnal Ilmu Hukum Vol 4 No. 1 Tahun 2017.
- Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007.
- Irianto, Sulistiyowati. metode penelitian hukum: Konstelasi dan Refleksi. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Ismaya, Samun. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Suluh Media, 2018.
- Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2015
- Marbun, Rocky. *Jangan mau di-PHK begitu saja*. Jakarta: Visimedia, Cet.ke-1, 2010.
- Maringan, Nikodemus. “*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinio Edisi 3, Vol 3, Tahun 2015.
- Marwoto. Wawancara. Salatiga, 1 Desember 2020.
- Meidi, Endra Ardiansyah. “*Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Lampung*”, Skripsi Universitas Lampung. Bandar Lampung: 2019. Tidak dipublikasikan

- Moehadi. *Perubahan Pola Kehidupan Masyarakat Akibat Pertumbuhan Industri Daerah Jawa Tengah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, 1990.
- Nurhaini, Elisabeth Butarbutar. *metode penelitian hukum langkah-langkah untuk menemukan kebenaran dalam ilmu hukum*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Purwanti, Sri. Wawancara. Salatiga, 27 Desember 2020.
- Sasmiasi, Lina. “*Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Jogja Tugu Trans*”, Skripsi UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta: 2014. Tidak dipublikasikan.
- Suteki, dan Galang Taufani. *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018.
- Thaib, M dan Ramon Nofrial. *Penyelesaian perselisihan hubungan industrial*. Yogyakarta: deepublish, 2019.
- Ulina, Pratiwi Ginting. “*Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi dari Perusahaan (Studi kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn)*”, Skripsi Universitas Medan Area. Medan: 2016. Tidak dipublikasikan.
- Rizki, “*Teknik Analisis Data Kualitatif, Kuantitatif, Menurut Para ahli [Lengkap]*”, <https://pastiguna.com/teknik-analisis-data>, 16 Oktober 202

LAMPIRAN-LAMPIRAN

A. Surat Izin Riset/Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jalan Prof. Dr. H. Sidiyasa, No. 12
 Tembung, Semarang 50132, Indonesia

Nomor : 0-404/Un.10.10/ITL.011/2019 Semarang, 12 November 2020
 Lampiran : 1 (satu) Lembar Proposal
 Hal : Permohonan Izin Riset

Yth.
Direktur PT. Damara Salatiga
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wa' Rahmatu
 Diberitahukan dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, mahasiswa kami :

Nama : Muhammad Khoirul Sari
 N.I.M. : 170250021
 Jurusan : Ilmu Hukum

sangat membutuhkan data guna penelitian skripsi yang berjudul:
"PROBLEMATIKA PENYELESAIAN PERSELISAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. DAMATEK SALATIGA"

Dosen Pembimbing I : Niveta Dewi Mayrithoh, S.H., M.H.
 Dosen Pembimbing II : Sri Rochah, S.H.I., M.H., M.S.

Untuk itu kami mohon agar mahasiswa tersebut diberi izin untuk melaksanakan penelitian, wawancara, observasi, dan pengambilan bahan dokumen di wilayah/terangsi/instansi yang Bapak/Bu pimpin selama 3 (tiga) bulan sejak ditetapkannya.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Skripsi
2. Foto copy Melitnas Diri (Kartu Mahasiswa)

Demikian atas kerjasama Bapak/Bu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wa' Rahmatu

s.d. Dalam,
 Negeri Dalam
 Bidang Akademik dan Kelembagaan

 N. D. Mayrithoh


Terselamatkan,
 Dalam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo (selanjut disebut)

CONTACT PERSON
 0815102276803/0815102276803

PEMERINTAH KOTA SALATIGA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Letjen. Suparman No. 11 Salatiga, Kab. Pati 7054740, Telp. 0291 301153
 Fax. 0291 323109 Website: www.kesbangpol.salatiga.go.id
 Email: kesbang@kesbangpol.salatiga.go.id

BUKTI KETERANGAN PENELITIAN
NO.MOR. : 2020/00004

1. Dasar :
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Berencana Penyelenggaraan
 - c. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 66 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - d. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - e. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - f. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - g. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - h. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - i. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - j. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - k. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - l. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - m. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - n. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - o. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - p. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - q. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - r. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - s. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - t. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - u. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - v. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - w. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - x. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - y. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
 - z. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penyelenggara Riset dan Pembangunan Kebijakan Daerah
2. Yang diselenggarakan di bawah naungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Salatiga, meliputi:
 - a. Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik
 - b. Bidang Politik
 - c. Bidang Hukum
 - d. Bidang Sosial
 - e. Bidang Ekonomi
 - f. Bidang Budaya
 - g. Bidang Lingkungan Hidup
 - h. Bidang Kesehatan
 - i. Bidang Pendidikan
 - j. Bidang Olahraga
 - k. Bidang Seni dan Kebudayaan
 - l. Bidang Pariwisata
 - m. Bidang Perencanaan Pembangunan
 - n. Bidang Administrasi Umum
 - o. Bidang Hubungan Masyarakat
 - p. Bidang Protokol
 - q. Bidang Keuangan dan Pengelolaan Keuangan
 - r. Bidang Umum dan Pemerintahan
 - s. Bidang Organisasi dan Tata Kerja
 - t. Bidang Sumber Daya Manusia
 - u. Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi
 - v. Bidang Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan
 - w. Bidang Pengawasan dan Inspeksi
 - x. Bidang Pengabdian Masyarakat
 - y. Bidang Penelitian dan Pengembangan
 - z. Bidang Hubungan Internasional
3. Untuk keperluan penelitian dan pengumpulan data secara resmi dan sah yang berkaitan dengan penelitian yang berjudul "PROBLEMATIKA PENYELESAIAN PERSELISAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. DAMATEK SALATIGA".
4. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 10 November 2020 s.d. 12 Februari 2021.

Dibuat dan Ditandatangani oleh
 Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Salatiga

 N. D. Mayrithoh

Terselamatkan,
 1. Negeri Dalam
 2. Negeri Dalam
 3. Negeri Dalam
 4. Negeri Dalam

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jalan Prof. Dr. H. Sidiyasa, No. 12
 Tembung, Semarang 50132, Indonesia

Nomor : 0-404/Un.10.10/ITL.011/2020 Semarang, 17 November 2020
 Lampiran : 1 (satu) Lembar Proposal
 Hal : Permohonan Izin Riset

Yth.
Direktur PT. Damara Salatiga
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wa' Rahmatu
 Diberitahukan dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, mahasiswa kami :

Nama : Muhammad Khoirul Sari
 N.I.M. : 170250021
 Jurusan : Ilmu Hukum

sangat membutuhkan data guna penelitian skripsi yang berjudul:
"PROBLEMATIKA PENYELESAIAN PERSELISAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. DAMATEK SALATIGA"

Dosen Pembimbing I : Niveta Dewi Mayrithoh, S.H., M.H.
 Dosen Pembimbing II : Sri Rochah, S.H.I., M.H., M.S.

Untuk itu kami mohon agar mahasiswa tersebut diberi izin untuk melaksanakan penelitian, wawancara, observasi, dan pengambilan bahan dokumen di wilayah/terangsi/instansi yang Bapak/Bu pimpin selama 3 (tiga) bulan sejak ditetapkannya.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Skripsi
2. Foto copy Melitnas Diri (Kartu Mahasiswa)

Demikian atas kerjasama Bapak/Bu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wa' Rahmatu

s.d. Dalam,
 Negeri Dalam
 Bidang Akademik dan Kelembagaan

 N. D. Mayrithoh

Terselamatkan,
 Dalam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo (selanjut disebut)

B. Identitas Narasumber Dari Pekerja Yang Di-PHK

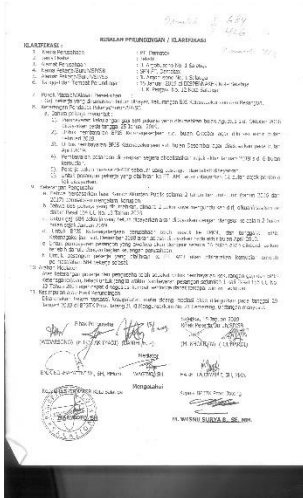
1. Bapak Umar Afiek umur 55 Tahun.
Tempat tinggal di Ngentak RT 01/ RW 03 Tingkir Lor, Tingkir, Salatiga. Bekerja di PT. Damatex sejak tahun 1991, bekerja di bagian maintenance mesin dan di-PHK pada bulan Oktober 2018.
2. Ibu Siti Alimah umur 66 Tahun.
Tempat tinggal di Krajan RT 02/ RW 05 Tingkir Lor, Tingkir, Salatiga. Bekerja sejak tahun 1980an, bekerja di bagian tenun AJL 2 dan di-PHK pada bulan Oktober 2018.
3. Ibu Aslahani Haliya umur 35 Tahun.
Tempat tinggal di Krajan RT 02/ RW 05 Tingkir Lor, Tingkir, Salatiga. Bekerja sejak tahun 2000, bekerja di bagian tenun AJL 2 dan di-PHK pada bulan November 2018.
4. Ibu Sri Purwanti umur 42 Tahun.
Tempat tinggal di Kradenan, Tingkir Lor, Tingkir, Salatiga. Bekerja sejak tahun 2000, bekerja di bagian tenun AJL 2 dan di-PHK pada bulan Oktober 2018.

C. Pedoman/Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Wawancara dengan Marwoto di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga
 - 1) Bagaimana kronologi pemutusan hubungan kerja di PT. Damatex tahun 2018?
 - 2) Hak-hak apa saja yang belum diberikan kepada pekerja yang terkena PHK?

- 3) Bagaimana peran Dispernaker dalam mengatasi perselisihan pemutusan hubungan kerja ini?
 - 4) Langkah-langkah apa saja yang dilakukan dalam menyelesaikan perselisihan PHK ini?
 - 5) Bagaimana proses mediasi dalam menyelesaikan perselisihan PHK ini?
 - 6) Berapa pekerja yang telah mendaftarkan Perjanjian bersama di pengadilan hubungan industrial?
 - 7) Bagaimana kalau salah satu pihak tidak menjalankan apa yang telah disepakati dalam perjanjian bersama dalam kasus ini?
2. Wawancara dengan pekerja yang terkena PHK tahun 2018?
- 1) Bagaimana kronologi pemutusan hubungan kerja pada saat itu?
 - 2) Bagaimana tanggapan Anda dengan PHK yang dilakukan oleh pengusaha?
 - 3) Hak-hak apa saja yang belum diberikan oleh pengusaha?
 - 4) Permasalahan apa saja yang disebabkan karena adanya PHK tersebut?
 - 5) Bagaimana proses penyelesaian perselisihan PHK yang Anda ketahui?
 - 6) Bagaimana proses pembayaran cicilan uang pesangon yang diterima sampai saat ini?

D. Dokumen Dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga



The image shows the official header and stamp of the "DINAS KESEHATAN KOTA SALATIGA". It includes the city logo, the title "KATA DAFTAR PENYAKIT DI DAERAH KEBERSIHAN DAN KESEHATAN", and a date of "Salatiga, 5 April 2019". Below the header is a section titled "DAFTAR PENYAKIT" listing various diseases with their codes and descriptions.

The image displays a table with five columns: "NO", "REF", "NAMA", "PENYAKIT", and "TANDA KLINIS". The table is filled with handwritten entries, likely representing a list of diseases and their symptoms. The handwriting is somewhat cursive and varies in ink color.

The image shows the official header and stamp of the "PEMERINTAH KOTA SALATIGA" and "DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA". It includes the city logo, the title "KATA DAFTAR PENYAKIT", and a date of "Salatiga, 5 April 2019". Below the header is a section titled "DAFTAR PENYAKIT" listing various diseases with their codes and descriptions. At the bottom, there is a section titled "DAFTAR PENYAKIT" listing various diseases with their codes and descriptions.

KOTA B. LOGA RITINGGAJAL
PEREMBAHAN, PERENCANAAN DAN PENGURUSAN DAERAH
PURWAKOSALA, KABUPATEN BUNDAWATI, PROVINSI BALIKAPAPAN

Kantor: ...
 Tanggal: ...
 No: ...

PERNYATAAN

Konfirmasi bahwa ...
 1. ...
 2. ...
 3. ...
 4. ...
 5. ...
 6. ...
 7. ...
 8. ...
 9. ...
 10. ...

Ditandatangani dan ditandatangani oleh ...
 Kepala Dinas ...
 Kepala Bidang ...

P.T. DAYA MANUNGKAL

Kantor: ...
 Tanggal: ...
 No: ...

PERNYATAAN

Konfirmasi bahwa ...
 1. ...
 2. ...
 3. ...
 4. ...
 5. ...
 6. ...
 7. ...
 8. ...
 9. ...
 10. ...

Ditandatangani dan ditandatangani oleh ...
 Kepala Dinas ...
 Kepala Bidang ...

PEMERINTAH KOTA BALATIGA
DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA

Kantor: ...
 Tanggal: ...
 No: ...

PERNYATAAN

Konfirmasi bahwa ...
 1. ...
 2. ...
 3. ...
 4. ...
 5. ...
 6. ...
 7. ...
 8. ...
 9. ...
 10. ...

Ditandatangani dan ditandatangani oleh ...
 Kepala Dinas ...
 Kepala Bidang ...

NOTULANS KAPAT PERSIDHAAN DAN BUKU TITIKS DAN KARYAWAN
BALATIGA, TANGGAL ...

I. HADIR

- 1. ...
- 2. ...
- 3. ...
- 4. ...

II. AGENDA

- 1. ...
- 2. ...
- 3. ...
- 4. ...
- 5. ...
- 6. ...
- 7. ...

III. PEMBAHASAN

a. ...
 b. ...



WALIKOTA MALANGA
PROVINSI JAWA BARAT

Keputusan
No. 100/2013
Tgl. 10/10/2013
Tentang
Pembentukan Tim Pengkajian dan
Penelitian (TPP)

S A K A R A

Maksud dan tujuan pembentukan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan penelitian dan kajian yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah Kota Malang.

1. Maksud dan Tujuan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
2. Tugas Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
3. Susunan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
4. Mekanisme Kerja Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
5. Ketentuan Lain-lain yang berkaitan dengan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:

Maksud dan tujuan pembentukan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan penelitian dan kajian yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah Kota Malang.

K E T A H A N

1. Maksud dan Tujuan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:

1. Maksud dan Tujuan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
2. Tugas Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
3. Susunan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
4. Mekanisme Kerja Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
5. Ketentuan Lain-lain yang berkaitan dengan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:

Maksud dan tujuan pembentukan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan penelitian dan kajian yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah Kota Malang.

1. Maksud dan Tujuan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
2. Tugas Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
3. Susunan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
4. Mekanisme Kerja Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
5. Ketentuan Lain-lain yang berkaitan dengan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:

Maksud dan tujuan pembentukan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan penelitian dan kajian yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah Kota Malang.

1. Maksud dan Tujuan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
2. Tugas Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
3. Susunan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
4. Mekanisme Kerja Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
5. Ketentuan Lain-lain yang berkaitan dengan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:



WALIKOTA MALANGA
VILIAMINA, S.Pd

1. Maksud dan Tujuan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
2. Tugas Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
3. Susunan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
4. Mekanisme Kerja Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:
5. Ketentuan Lain-lain yang berkaitan dengan Tim Pengkajian dan Penelitian (TPP) adalah:

Jalan Tugu, Kabupaten Malang 65133
Kecamatan Kertosono, Kota Malang 65133



Agenda Kerja Bulan September dan November 2016, P.18, Tahun 2016/2017
Disusun dan Ditinjau oleh: Tim Kerja **dan ditinjau/Disetujui:**

Perencanaan Yohan Meeting

Disusun oleh: Yohan, 3 September 2016

Jenis: OKR 2016

Tempat: Di rumah di Jl. Kuningan No 10 Cijugur, Cibeureueg Bandung

1. Hal-hal dalam forum meeting
2. Waktu dan tempat
3. Tujuan dan sasaran OKR bulan ini
4. Indikator OKR yang akan diukur
5. Indikator OKR yang akan diukur
6. Cara mengukur OKR yang akan diukur
7. Cara mengukur OKR yang akan diukur
8. Cara mengukur OKR yang akan diukur
9. Cara mengukur OKR yang akan diukur
10. Cara mengukur OKR yang akan diukur
11. Cara mengukur OKR yang akan diukur
12. Cara mengukur OKR yang akan diukur
13. Cara mengukur OKR yang akan diukur
14. Cara mengukur OKR yang akan diukur
15. Cara mengukur OKR yang akan diukur
16. Cara mengukur OKR yang akan diukur
17. Cara mengukur OKR yang akan diukur
18. Cara mengukur OKR yang akan diukur
19. Cara mengukur OKR yang akan diukur
20. Cara mengukur OKR yang akan diukur

C. Kertas pengumuman & validasi laporan

1. Kertas pengumuman & validasi laporan
2. Kertas pengumuman & validasi laporan
3. Kertas pengumuman & validasi laporan
4. Kertas pengumuman & validasi laporan
5. Kertas pengumuman & validasi laporan
6. Kertas pengumuman & validasi laporan
7. Kertas pengumuman & validasi laporan
8. Kertas pengumuman & validasi laporan
9. Kertas pengumuman & validasi laporan
10. Kertas pengumuman & validasi laporan
11. Kertas pengumuman & validasi laporan
12. Kertas pengumuman & validasi laporan
13. Kertas pengumuman & validasi laporan
14. Kertas pengumuman & validasi laporan
15. Kertas pengumuman & validasi laporan
16. Kertas pengumuman & validasi laporan
17. Kertas pengumuman & validasi laporan
18. Kertas pengumuman & validasi laporan
19. Kertas pengumuman & validasi laporan
20. Kertas pengumuman & validasi laporan



PROSES PERENCANAAN PERSEKUTUAN HUBUNGAN KERJA
PERENCANAAN 2016/2017

1. Identifikasi kebutuhan tenaga
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
2. Menentukan kebutuhan tenaga
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli
 - tenaga ahli

4. Identifikasi kebutuhan tenaga ahli

Identifikasi kebutuhan tenaga ahli dilakukan dengan cara...

5. Menentukan kebutuhan tenaga ahli

Menentukan kebutuhan tenaga ahli dilakukan dengan cara...

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Muhammad Khoiru Sa'i dilahirkan di Karang Joho, Mojo, Andong, Boyolali pada tanggal 02 April 1998, anak kedua dari pasangan Bapak Djamhari dan Ibu Hanik Syakila. Pendidikan dasar peneliti tempuh di MIN Andong Boyolali selesai pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikan menengah pertama di MTsN Andong Boyolali yang selesai tahun 2014. Sedangkan pendidikan menengah atas dilanjutkan di SMA Al-Islam 1 Surakarta selesai pada tahun 2017, kemudian melanjutkan Pendidikan S1 Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang dimulai pada semester I TA. 2017/2018.