

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA TERHADAP PERAWAT PADA
RS. ANANDA SALATIGA
SKRIPSI**

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



Disusun Oleh :

TADZKIR MIFTAHUL HASAN

1802056042

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan
(024) 7601295 Fax. 7624691 Semarang 50185

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Hal : Naskah Skripsi an. Tadzkir Miftahul Hasan

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

Assalamua 'alaikum Wr. Wb,

Setelah kami meneliti dan melalui proses bimbingan serta perbaikan, bersama ini saya telah menyetujui naskah skripsi saudara:

Nama : Tadzkir Miftahul Hasan
NIM : 1802056042
Jurusan : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : **Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perawat Pada RS. Ananda Salatiga**

Selanjutnya mohon kepada Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang, agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.
Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum. Wr. Wb.

Pembimbing I

Dr. Afif Noor, S.Ag., S.H., M.H.
NIP. 197606152005011005

Semarang, 8 Juni 2023

Pembimbing II

Tri Nur Hayati, S.H.I., M.H.
NIP. 198612152019032013

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Telp/Fax: (024) 7601291, Semarang 50185

PENGESAHAN

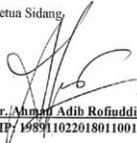
Skripsi Saudara : Tadzkir Miftahul Hasan
NIM : 1802056042
Judul : **Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perawat Pada RS. Ananda Salatiga**

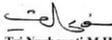
Telah dimunaqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude / baik / cukup, pada tanggal :
dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata I tahun akademik 2022/2023

Semarang, 20 Juni 2023

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang


Dr. Ahmad Adib Rofuddin, M.S.I.
NIP: 1989011022018011001


Tri Nurhavati M.H.
NIP: 198612152019032013

Penguji

Penguji

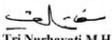

Novita Dewi Masvithoh, SH., MH.
NIP: 197910222007012011


Arina Hulmu Adila M.H.
NIP: 199401182019032022

Pembimbing 1

Pembimbing 2


Dr. Afif Npor S. Ag., SH., M.Hum.
NIP: 197606152005011005


Tri Nurhavati M.H.
NIP: 198612152019032013



HALAMAN MOTTO

*Jangan terlena dengan keindahan mutiara dari dasar
samudera, hingga lupa dengan eloknya bintang diangkasa .*

Komasi Purwanto

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan sujud syukur kepada Allah SWT dan bersholawat pada kekasih-Nya Nabi Muhammad SAW, hasil penelitian ini penulis persembahkan kepada:

Bapak dan Ibu

Yang dalam hal ini selalu memberikan semangat moril maupun materiil, serta ridlo dan do'a dari keduanya yang selalu mengiringi setiap langkah penulis;

Seluruh Guru Penulis

Yang telah berkenan mengajari, mendidik, dan memberikan bekal ilmu yang bermanfaat hingga sampai pada tingkatan ini.

Semua sahabat, rekan berfikir, teman Pondok Al-Muayyad, dan teman seperjuangan penulis Ilmu Hukum 2018 Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

HALAMAN DEKLARASI

DEKLARASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Tadzkir Miftahul Hasan

Nim : 1802056042

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "TINJAUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ATAS PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PERAWAT PADA RS. ANANDA SALATIGA" , adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber baik dikutip ataupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari diketahui adanya plagiasi, maka saya siap mempertanggungjawabkan secara hukum.

Samarang, 8 Juni 2022

Tadzkir Mift
NIM 1802056042



ABSTRAK

Perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Pemberian hak pesangon seringkali tidak sesuai dengan regulasi perundang-undangan ketenagakerjaan, secara yuridis pekerja atau buruh memang manusia yang bebas sebagaimana prinsip negara bahwa setiap warga negara tidak boleh diperbudak, diperulur, dan diperhamba serta berhak mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak.

Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi di RS. Ananda Salatiga pada tahun 2019, sebanyak 68 perawat terkena PHK secara sepihak dan para perawat tersebut tidak mendapatkan hak-hak mereka seperti pesangon, kekurangan BPJS Ketenagakerjaan, dan kekurangan THR. Serta peran Dinas perindustrian dan ketenagakerjaan Kota Salatiga dalam proses mediasi dan juga analisis landasan yuridis terhadap anjuran yang diberikan oleh mediator.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yuridis empiris 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 proses penyelesaian perselisihan

pemutusan hubungan kerja sudah sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku akan tetapi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di RS. Ananda Salatiga pada tahun 2019 tidak sesuai prosedur pemutusan hubungan kerja. 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.

ABSTRACT

Industrial relations disputes according to Law Number 2 the year 2004 concerning industrial relations disputes are differences of opinion that result in conflict between employers or a combination of employers and workers/labor or trade unions/labor unions. The provision of severance pay is often not in accordance with labor laws and regulations, legally workers or laborers are indeed free human beings as is the state principle that every citizen may not be enslaved, extended and enslaved and has the right to get a decent job and income.

The main problem in this research is the termination of employment that occurs in the Ananda's Hospital Salatiga in 2019, as many as 68 nurses were laid off unilaterally and these nurses did not get their rights such as severance pay, a shortage of Employment BPJS, and a shortage of THR. As well as the role of the Salatiga City Industry and Manpower Service in the mediation process and also an analysis of the juridical basis of the recommendations given by the mediator.

This research is a type of empirical juridical research with a Case Approach.. As for data collection techniques, the authors conducted a literature study (document study) and interviews with parties involved in layoffs and efforts to resolve layoff disputes, then the data obtained was analyzed using descriptive analysis and qualitative analysis.

Based on the data analysis carried out, it was concluded that the termination of employment dispute settlement process was in accordance with applicable legal regulations, but the termination of employment occurred in the Ananda's Hospital Salatiga in 2019 did not comply with the termination procedure. This is clearly not justified

because it is not in accordance with existing law/constitutions.

Keywords: Termination of Employment, Disputes, Settlement of Disputes Termination of Employment.

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. Kedua orang tua saya, ayahanda tercinta Komasi dan ibunda tersayang Wartini yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
2. Bapak Afif Noor, S. Ag., S.H., M.Hum selaku Pembimbing I yang selalu sabar memberikan pengarahan dan bimbingan serta nasehat yang membangun sehingga skripsi ini selesai.
3. Ibu Tri Nurhayati, S.H.I., M.H selaku Pembimbing II yang selalu sabar memberi pengarahan dan bimbingan serta nasehat yang membangun, sehingga skripsi ini selesai.
4. Ibu Hj. Briliyan Ernawati, SH., M.Hum selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

5. Kepada “Gita Nuswantari” terima kasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, meluangkan tenaga, pikiran, materi, maupun moril kepada penulis. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis hingga sekarang.
6. Seluruh teman-teman “Ricky, Muchlis, Alfi, Rifki, Bimo, Jhony Alm, Babon, Niknak, Burhan, Miftah, Niko, Dian, Ciwang, Angga, Ghilman, Evita” yang telah memberi sumbangsih dukungan serta menemani penulis.
7. 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.

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAM DEKLARASI	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
BAB I	0
A. Latar Belakang	0
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Telaah Pustaka	9
F. Metode Penelitian	13
G. Sistematika Penelitian	22
BAB II PEMBAHASAN UMUM TENTANG PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	25

A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pengadilan Hubungan Industrial	25
1. Pengertian Hubungan Industrial Dan Perselisihan Hubungan Industrial.....	25
2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	29
3. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial..	34
B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	48
1. Pengertian dan jenis pemutusan hubungan kerja	48
2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja.....	61
BAB III GAMBARAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI RS. ANANDA SALATIGA	68
A. Gambaran Umum tentang RS. Ananda.....	68
B. Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 2019	68
C. Problematika Pemutusan Hubungan Kerja Di RS. Ananda Salatiga	71
BAB IV ANALISIS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA DI RS. ANANDA SALATIGA	76
A. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di RSUD Ananda Salatiga	76
B. Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Anjuran Mediator Disperinnaker	80
BAB V PENUTUP.....	92
A. KESIMPULAN.....	92
B. Saran-saran.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting atau sebagai aktor utama dalam mencapai tujuan pembangunan suatu bangsa. Maka dari itu pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan pemerintah dengan membuat aturan perundang-undangan yang diarahkan guna meningkatkan kualitas dan kontribusi dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.¹ Sistem ketenagakerjaan di Indonesia berusaha menempatkan posisi buruh atau pekerja dengan pengusaha dalam kedudukan yang proposional tetapi hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak selalu harmonis permasalahan yang mungkin terjadi adalah masalah kesejahteraan, kenaikan upah, masalah perlindungan dan jaminan sosial, sampai tidak dibayarnya tepat waktu upah untuk pekerja. Menurut Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 pasal 1 tentang pengertian upah, upah adalah hak

¹ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005, hlm. 1

pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi pekerjaan kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerjaan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan².

Secara umum dalam hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha terjadi perbedaan bahkan kesenjangan di antara kedua belah pihak yakni terletak pada posisi tawar (*bargaining position*). Secara yuridis pekerja/buruh memang manusia yang bebas, sebagaimana prinsip negara kita bahwa setiap warga negara tidak boleh diperbudak, diperulur atau diperhamba serta berhak mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak sesuai dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" Pasal 33 ayat (1) menyatakan bahwa "perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan", maka dari itu kedudukannya menempati posisi yang sama di depan hukum dan

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

pemerintahan, namun secara sosiologis hal ini sering ditemukan, pekerja/buruh tidak menempati posisi dimana dia harus diberlakukan sebagaimana manusia yang bermartabat, ia dipaksa untuk bekerja pada orang lain dan majikan inilah yang akan menentukan syarat-syarat pekerja/buruh dalam bekerja³. Pada sisi lain pihak pengusaha menganggap dirinya adalah pihak yang juga berhak mendapatkan keadilan dalam hubungannya dengan pihak pekerja.

Penyebab perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha beraneka ragam, seperti adanya gesekan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja/buruh sehingga tentu berbeda kepentingannya tergantung dari kebutuhan masing-masing. Kepentingan tersebut adakalanya bisa dipenuhi tetapi juga bisa tidak terpenuhi karena perlunya interaksi dengan orang lain yang mempunyai kepentingan yang sama maupun berbeda. Untuk memenuhi kepentingan manusia tersebut adakalanya dengan memerhatikan kepentingan orang lain sehingga akan menimbulkan hubungan saling menguntungkan antar para pihak sehingga tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencahariannya yang berarti pula pemulaan masa

³ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta, Djambatan, 1955, hlm. 6.

pengangguran hal ini mengakibatkan carut-marutnya perekonomian kondisi inilah yang menyebabkan orang selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan kapam giliran dirinya diperhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya⁴.

Pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya suatu hubungan kerja karena disebabkan adanya suatu alasan-alasan tertentu yang menyebabkan berakhirnya hubungan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. 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. Pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja.

⁴ Umar kasim. Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, Informasi hukum, jurnal hukum Vol. 2 Tahun 2004. Hlm. 26

Dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), diatur hak pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “UU No. 13 Tahun 2003”), mengatakan “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”⁵. Berdasarkan bunyi Pasal 159 UU No. 13/2003, apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 UU No. 13/2003 (buruh pekerja melakukan suatu kesalahan berat), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial. Walaupun alasan-alasan tersebut di atas sudah dapat dijadikan bahan untuk meminta izin PHK, namun dalam Pasal 10 ayat (1) Permenaker ada ketentuan tambahan, yaitu harus peringatan. Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PHK, pengusaha dapat melakukan PHK, setelah pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-

⁵ Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN No.39 Tahun 2003

turut (Pasal 161 ayat 1 UU No. 13/2003). Ayat ini menegaskan bahwa pengusaha dapat memberikan peringatan pertama dan terakhir kepada pekerja, Setelah mendapatkan peringatan terakhir dan ternyata buruh atau pekerja masih tidak menunjukkan perbaikan atau bahkan melakukan pelanggaran lagi, maka majikan dan mengajukan izin PHK kepada badan yang dipilih untuk menyelesaikan perselisihan hubung industrial.⁶

Jika hubungan pekerja/buruh dengan majikan ini tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (buruh dan majikan), maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial dibidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat ingin selalu menguasai pihak yang lemah, majikan/pengusaha sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak pekerja/buruh yang berada diposisi yang lemah/rendah. Seperti dalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sepihak oleh RS. Ananda berdasarkan dokumen-dokumen yang diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Salatiga, Rumah sakit mengalami kerugian dikarenakan tidak dapat beroprasionalnya rumah sakit karena belum memiliki ijin dari lingkungan setempat. Dalam pasal 164 Undang-Undang No

⁶ H.Zeini Asyhadie,2010,Hukum Ketenagakerjaan dalam teori praktik Indonesia,Jakarta hlm. 54

13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang sekarang pasal tersebut sudah digantikan ke dalam pasal 154A Undang-Undang No 11 tahun 2020 Cipta Kerja telah mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja ini, bahwa pengusaha bisa memutuskan hubungan kerja dengan alasan efisiensi apabila mengalami kerugian yang konsisten selama 2 tahun, atau dalam keadaan memaksa.

Meskipun demikian, dalam kasus ini perselisihan yang muncul karena pengusaha tidak memberikan hak-hak 68 pekerja yang di-PHK serta dalam proses pemutusan hubungan kerja tersebut para pekerja tidak diberitahu terlebih dahulu jika terkena PHK. Hak-hak pekerja termasuk kekurangan gaji pekerja yang belum dibayarkan, kekurangan BPJS ketenagakerjaan dan THR juga pesangon yang tidak sesuai. Hal ini tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pengusaha ketika melakukan pemutusan hubungan kerja maka wajib memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja yang diitung berdasarkan lamanya masa kerja dan uang pengganti hak yang menjadi hak pekerja.

Dalam menyelesaikan perselisihan ini, pihak-pihak telah melakukan perundingan bipartit namun mereka tidak mendapatkan hasil atau tidak mencapai kesepakatan. Dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004, dalam hal telah melakukan perundingan bipartite namun gagal, penyelesaian

dapat melalui proses sidang di pengadilan ataupun diluar pengadilan dengan melalui *alternative dispute resolution*. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berfokus pada musyawarah untuk mufakat sehingga proses produksi barang dan jasa diperusahaan tetap berjalan.⁷

Rahayu Pramudo salah satu korban PHK yang berani memperselisihkan persoalan ini meminta Disperinnaker Kota Salatiga turun tangan dalam menyelesaikan persoalan ini setelah perundingan bipartit pada tanggal 14, 21, 27 Juni tidak mencapai kesepakatan, Disperinnaker kota Salatiga selanjutnya melakukan mediasi yang dibantu oleh mediator dari BP3TK Provinsi Jawa Tengah. Dalam mediasi tersebut pihak dari rumah sakit hanya mau memberikan 1 kali gaji dengan alasan finansial dari pihak pengusaha juga karena pekerja adalah pekerja kontrak dan dalam proses mediasi mediator menemukan pelanggaran-pelanggaran lain yang dibuat oleh pihak RS. Ananda seperti cacatnya kontrak kerja, pengupahan karyawan dibawah UMK dan ada kurangnya pembayaran THR dan BPJS Ketenagakerjaan.

Penulis dalam hal ini tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN**

⁷ M Thaib & Ramon Nofrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, (Yogyakarta: deepublish, 2019), cet.1. hlm. 70

HUBUNGAN KERJA TERHADAP PERAWAT PADA RS. ANANDA SALATIGA”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial atas perselisihan hak pesangon terhadap perawat yang terkena PHK ?
2. Bagaimana analisis tinjauan hukum ketenagakerjaan terhadap anjuran yang diberikan Disperinnaker Kota Salatiga?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan adanya rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial atas perselisihan hak pesangon terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum ketenagakerjaan dalam penanganan kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha.

D. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi ini dapat dicapai, maka penelitian ini diharapkan akan mempunyai kontribusi, baik secara teoritis maupun secara praktis :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman khususnya bagi penulis dan masyarakat pada umumnya di bidang hukum perlindungan khususnya pada pekerja korban pemutusan hubungan kerja bisa dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian berikutnya.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kajian bagi para pihak terkait dengan permasalahan perlindungan hukum terhadap karyawan yang terdampak PHK.

E. Telaah Pustaka

Telaah Pustaka merupakan peninjauan Kembali Pustaka-pustaka yang terkait serta berfungsi sebagai peninjauan kembali (review) Pustaka, atas masalah yang identic atau yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi. Kegunaan telaah Pustaka ini adalah untuk

mengkaji sejarah permasalahan, menghindari duplikasi dan menunjang perumusan masalah. Banyak penelitian ilmiah yang membahas tentang:

1. Jurnal yang ditulis oleh budiman purba, Vol.3, No.2, tahun 2019 yang dimana membahas “Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Membahas Upah Minimum Di Kota Medan”, adapun tujuan penulisan yang dilakukan oleh saudara budiman untuk menjelaskan bagaimana pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Medan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan pada Dinas Ketenagakerjaan terkadang mengalami kendala dan permasalahan, disebabkan oleh suatu kondisi perusahaan di mana suatu perusahaan tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh Walikota Medan. Perbedaan dengan penelitian saya bertujuan untuk mengetahui peran Dinas terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial atas perselisihan hak pesangon yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya dengan menggunakan pendekatan yuridis-empiris⁸.

⁸ Budiman purba,” ketenagakerjaan dalam membahas upah minumun di kota Medan”,

2. Skripsi Lina Sasmiati, 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. Sedangkan dalam penelitian saya berbeda, yaitu meneliti tentang problematika pada saat pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di RS. Ananda Salatiga dalam tinjauan hukum.
3. Skripsi yang ditulis oleh Fatma Tholib yang berjudul “analisis yuridis terhadap pemberhentian perkerja outsourcing” yang dimana membahas upaya hukum yang dapat ditempuh oleh karyawan yang menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Normatif, dikarenakan fokusnya adalah mengkaji hukum tertulis dari berbagai aspek, serta menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan analisis dan

konseptual hukum. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa perusahaan outsourcing yakni PT Prima Karya Sarana Sejahtera telah melakukan kesalahan berat yaitu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Muhammad Rizal Hantulu selaku karyawan outsourcing yang bekerja di Bank BRI Unit Kota Timur, untuk itu apa yang dilakukan oleh PT Prima Karya Sarana Sejahtera sangat bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁹.

4. 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

⁹ Fatma Tholib “analisis yuridis terhadap pemberhentian perkerja outsourcing”

Transmigrasi Provinsi Lampung,¹⁰ Sedangkan fokus dari penelitian saya adalah problematika pemutusan hubungan kerja serta penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di RS. Ananda Salatiga dalam tinjauan hukum.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa secara mendasar belum terdapat kajian terdahulu yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan ini, baik focus, metode penelitian, dan lokasi yang akan dilakukan penelitian.

F. Metode Penelitian

Penelitian adalah suatu kegiatan untuk mengetahui seluk beluk kasus. Kegiatan ini dilakukan biasanya karena terdapat kasus atau sebuah masalah yang memerlukan jawaban atau untuk membuktikan dan mengetahui latar belakang terjadinya suatu masalah.¹¹ Metode penelitian adalah suatu cara pelaksanaan kegiatan penelitian yang disusun secara sistematis, logis,

¹⁰ Endra Meidi Ardiansyah, Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Lampung, skripsi universitas lampung, bandar lampung tahun 2019.

¹¹ Moh Slamet Untung, "Metodologi Penelitian:Teori dan Praktek Riset Pendidikan Dan Sosial,"2019.106

dan objektif sebagai upaya untuk menemukan jawaban dapat dipertanggung-jawabkan secara ilmiah.

1. Jenis Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris atau disebut juga dengan penelitian lapangan. Focus dari pada penelitian ini yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku terhadap kasus yang diangkat oleh penulis yang dibawah pendampingan oleh Disperinnaker Salatiga. Metode penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam keadaan sebenarnya dan keadaan nyata yang terjadi di dalam masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta fakta dan data yang dibutuhkan. Dengan kata lain penelitian yuridis empiris adalah penelitian yang memadukan *das sollen* (norma hukum yang telah di kodifikasi) dan *das sein* (realitas yang ada di masyarakat).¹²

2. Pendekatan penelitian

¹² Muhammad Abdulkhadir, Hukum dan Penelitian Hukum, (Bandung : Citra Aditya Bakti) , 2004, hal. 134

Pendekatan yang digunakan penulis untuk penelitian ini menggunakan pendekatan yang digunakan dalam memecahkan masalah adalah pendekatan kasus (*Case Approach*). Atau pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah dan menganalisa kasus yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi.¹³ Penulisan dalam pendekatan kasus ini digunakan untuk menelaah, menganalisis, dan mengkaji kasus pemberhentian hubungan kerja sehingga tidak turunnya pesangon dari perusahaan yang didampingi oleh Disperinnaker Kota Salatiga.

3. Sumber data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang terdiri atas dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder yang dapat diperoleh sebagai berikut:

a) Sumber data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, karena bahan hukum primer ini merupakan bahan hukum yang langsung

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2005) 177.

didapat dari sumber penelitian¹⁴. Data primer ini diperoleh dari hasil wawancara secara langsung dari sumbernya sehingga mendapatkan keterangan secara jelas mengenai kasus yang ada dilapangan yang bersumber dari Dinas perindustrian Kota Salatiga

b) Sumber data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari Bahan-Bahan Pustaka. Data sekunder dalam penelitian ini mencakup Bahan Hukum Primer, Bahan Hukum Sekunder, dan Bahan Hukum Tersier.

4. Bahan Hukum

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas oleh penulis, yaitu: 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 No Per.

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta,2006).

31/Men/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit; Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2014 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjeasan terhadap bahan hukum primer yang merupakan hasil pikiran atau pendapat pakar-pakar yang mempelajari secara khusus dan memberikan petunjuk pandangan kepada penulis seperti artikel, jurnal, hasil penelitian, makalah dan lain sebagainya yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas.

3) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu sebagai bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier tersebut berupa kamus, jurnal non hukum, maupun esiklopedi sepanjang itu masih

mempunyai relevansi dengan topic penelitian yang diteliti penulis.¹⁵

5. Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini penulis dimana data yang berupa asas, konsep, doktrin hukum serta isi kaedah hukum yang dianalisa secara deskriptif kualitatif tujuannya adalah agar data yang diperoleh valid dan komprehensif, dan berikut teknik pengumpulan data:

a) Studi Kepustakaan (Library Reasearch)

Teknik kepastakaan adalah penelitian kepastakaan yang dilaksanakan dengan cara membaca, menelaah, dan mencatat berbagai literatur atau bahan bacaan yang sesuai dengan pokok bahasan, kemudian disaring dan dituangkan dalam kerangka pemikiran secara teoritis.¹⁶

b) Studi Lapangan

1) Wawancara

Wawancara (interview) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi, yang tidak dapat diperoleh melalui observasi atau

¹⁵ I Ketut Suardita, "*Pengenalan Bahan Hukum*", Hukum Administrasi Negara Universitas Udayana, 2017, hal. 2.

¹⁶ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research*, ALUMNI, Bandung, 1998, hlm. 78

kuesioner.¹⁷Wawancara dilakukan oleh dua belah pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan¹⁸ dalam hal ini, peneliti melakukan interview kepada Marwoto wakil kepala Dinas perindustrian Kota Salatiga dan merangkap tugas sebagai mediator. Wawancara dibagi menjadi dua yaitu:

- a) Wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang terstruktur dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan dan direncanakan sebelum wawancara.
 - b) Wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara tanpa ada persiapan pertanyaan sebelumnya, akan tetapi pertanyaan yang muncul atau berkembang ketika berhadapan langsung dengan narasumber.
- 2) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data yang di peroleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, jurnal kegiatan dan sebagainya dokumentasi yaitu mencari data-data mengenai hal-hal yang terkait dengan kasus penulis.

¹⁷ Ibid 116

¹⁸ Yohanes Kartika David Hizkia Tobing Herdiyanto, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016). 25.

Metode dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data dari berbagai bahan yang diperlukan merupakan catatan-catatan penting dalam arsip yang belum dipublikasikan secara luas, surat-surat, laporan, dan sebagainya.¹⁹ Cara ini untuk mengumpulkan berbagai dokumen yang menjadi catatan-catatan apapun yang berkaitan dengan kasus tersebut. Fungsinya sebagai pendukung dan pelengkapan bagi data primer yang diperoleh melalui hasil wawancara yang mendalam.

6. Analisis Data

Analisis data adalah suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan juga perilakunya yang nyata, diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.²⁰ Setelah keseluruhan data terkumpul dan diolah dengan baik, Langkah selanjutnya akan dianalisis data tersebut sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang bersifat khusus. Dalam penelitian ini data yang di peroleh dari hasil penelitian lapangan maupun dari hasil penelitian

¹⁹ Suci Arischa, “Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru,” Jurnal Online Mahasiswa Universitas Riau 6, no. 1 (2019): 8.

²⁰ Soerjono Soekamto, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, (Jakarta : Raja Grafindo), 1998, hal, 12

kepastakaan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Deskriptif merupakan pemaparan hasil penelitian dengan tujuan agar diperoleh suatu gambaran yang menyeluruh namun tetap sistematis terutama mengenai fakta dan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

a) Reduksi Data

Reduksi data adalah proses memilih data yang tidak beraturan atau data data kasar dan dijadikan satu lalu disusun, dirangkum menjadi suatu pola teratur dan sederhana.²¹ Reduksi dilakukan dari pengumpulan data dengan melakukan membuat ringkasan, menelusuri, membuat gagasan, menulis catatan-catatan kecil dengan maksud menyisihkan data yang mungkin tidak relevan. Penelitian ini penulis memperoleh data dengan tehnik wawancara dan temuan catatan di lapangan kemudian data tersebut dirangkai sedemikian rupa sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas.

b) Penyajian Data

²¹ Ahmad Rijali, “Analisis Data Kualitatif (Qualitative Data Analysis),” *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2019): 91.

Penyajian data adalah penyusunan sekumpulan informasi reduksi data yang kemudian disajikan dalam bentuk laporan yang sistematis dan mudah dipahami dan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.²²

G. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pembahasan, penyusun membagi skripsi ini dalam beberapa bab. Berikut uraian setiap bab :

Bab pertama, merupakan pembahasan alasan mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan. Dalam bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan. Bab ini diharapkan dapat menjadi kerangka untuk melanjutkan ke pembahasan bab-bab berikutnya.

Bab kedua, adalah tinjauan umum. Didalam bab ini diuraikan mengenai teori tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan tentang pemutusan hubungan kerja. Penulis memaparkan

²² Ibid. 94.

mengenai tinjauan umum perselisihan hubungan industrial meliputi definisi hubungan industrial dan perselisihan hubungan industrial, jenis perselisihan hubungan industrial, dan prosedur penyelesaiannya. Serta pengertian dan jenis pemutusan hubungan kerja berikut hak hak pekerja.

Bab *ketiga* adalah gambaran umum. Di dalam bab ini akan diuraikan mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota salatiga. Terdiri dari gambaran umum dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Salatiga meliputi sejarah singkat RS. Ananda Kota Salatiga. Serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial atas perselisihan hak pesangon.

Bab *keempat* adalah pembahasan. Di dalam bab ini akan diuraikan mengenai analisis mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota salatiga beserta hambatan yang dihadapi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial atas perselisihan hak pesangon.

Bab *kelima* adalah penutup. Yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan ini berguna

sebagai cerminan dari keseluruhan pembahasan. Selain itu, terdapat sub bab mengenai saran sebagai bentuk realisasi dari pemikiran-pemikiran yang timbul terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial atas perselisihan hak tunjangan hari raya yang telah dibahas dalam proposal ini, yang nantinya saran tersebut diharapkan dapat bermanfaat di kemudian hari.

BAB II

PEMBAHASAN UMUM TENTANG PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pengadilan Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial Dan Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)²³. Jadi dapat dikatakan bahwa hubungan industrial itu hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam perusahaan dengan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya masing-masing untuk menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi perusahaan, dengan peran serta pemerintah sebagai yang menetapkan peraturan

²³ Supomo Suparman, S.H., Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 3

perundang undangan ketenagakerjaan dan melaksanakan pengawasan menciptakan hubungan yang harmonis. Berkenaan dengan definisi tentang hubungan industrial juga dikemukakan oleh ahli hukum yang diantaranya:

Yunus Shamad mengemukakan tentang hubungan industrial adalah suatu corak pergaulan atau sikap dan perilaku yang terbentuk antar pengusaha dan pekerja.²⁴

Muzni Tambuzai menyebutkan hubungan industrial pada intinya merupakan suatu pola hubungan yang terbentuk antara para pelaku produksi barang atau jasa dalam hal ini pekerja, pengusaha dan pemerintah.²⁵

Selanjutnya Payaman J. Simanjuntak mengemukakan bahwasannya hubungan merupakan hubungan yang terbentuk antara semua pihak yang terlibat atau yang berkepentingan dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Yang bertujuan untuk menciptakan hubungan yang baik antara para pihak tersebut guna terciptanya hasil produksi yang memuaskan.²⁶

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi

²⁴ Ugo, Pujiyo, Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Tata cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 3

²⁵ *Ibid*, hlm. 3

²⁶ *Ibid*, hlm. 3

menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja atau buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan sesuai dengan bunyi Pasal 103 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁷ Hak dan kewajiban yang sudah ditentukan dan sudah diatur oleh pemerintah terkadang dilanggar oleh salah satu pihak maka timbulah perselisihan atau persengketaan, yang mana perselisihan ini disebut dengan perselisihan industrial atau sengketa perburuhan sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyebutkan bahwasannya perselisihan antara perusahaan dan pekerja terjadi diakibatkan adanya pelanggaran terhadap perjanjian kerja baik yang dilakukan pekerja atau yang dilakukan perusahaan, oleh karena itu hal ini berdampak kepada kehidupan dan kebutuhan ekonomi para pekerja atau buruh.²⁸

²⁷ Ugo, Pujiyo, Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Tata cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 4

²⁸ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 tahun 2004

Terkait persoalan tenaga ketenagakerjaan berkenaan dengan perselisihan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang didalamnya mengatur tentang perselisihan hubungan industrial antara pihak-pihak yang terkait seperti para buruh dan pengusaha, antara pengusaha dan pengusaha, dan antara buruh dan buruh. Penyelesaian perselisihan dilakukan melalui tahap-tahap yang berurutan, seperti mediasi, konsiliasi, dan penetapan, jika tahap-tahap tersebut tidak berhasil mengatasi perselisihan, maka perselisihan tersebut dapat diajukan di pengadilan hubungan industrial, di Undang-Undang No 2 tahun 2004 ini juga mengatur tentang hak dan kewajiban bagi pihak-pihak yang terkait dalam penyelesaian hubungan industrial. Undang-Undang ini mengatur tentang tugas dan tanggung jawab pihak-pihak yang terkait dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta mengatur sanksi bagi pihak yang melanggar ketentuan yang terdapat pada Undang-Undang ini. Secara keseluruhan, Undang-Undang ini bertujuan untuk membantu pihak-pihak yang terkait

dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara yang cepat, adil, dan sederhana.²⁹

2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Dari uraian diatas tentang hubungan antara pekerja atau buruh tidak akan terlepas dari yang namanya ketidaksepemahaman atau yang sering didengar dengan peselisihan hubungan industrial terkait persoalan tersebut pemerintah telah menyusun Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengakomodir beberapa perselisihan hubungan industrial diantaranya:

- a) Perselisihan hak, yaitu merupakan perselisihan akibat salah satu hak pekerja atau haknya perusahaan tidak dipenuhi atau terdapat ketidaksepemahaman berkenaan dengan penafsiran sebagaimana termuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.³⁰ Terdapat perselisihan hak ini merupakan perselisihan hukum dikarenakan perselisihan ini terjadi akibat adanya pelanggaran kesepakatan oleh para pihak.

²⁹ Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004

³⁰ Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial

Contoh kasus : adi merupakan seorang pekerja atau buruh disalah satu perusahaan, pada bulan pertama Adi bekerja dia menolak atas gaji yang diberikan oleh perusahaan tersebut yang telah diberikan, hal ini dikarenakan Adi memiliki sudut pandang yang berbeda tentang besaran gaji yang diberikan begitu juga dengan perusahaan yang memiliki pandangan berbeda tentang besaran gaji yang harus dibayarkan kepada Adi. Rupanya besaran gaji yang diterima oleh Adi tidak sesuai atau tidak sama dengan penjanjian kerja diawal kontrak sehingga menimbulkan perselisihan industrial atas perselisihan hak antara adi dan perusahaan tempat Adi bekerja.³¹

- b) Perselisihan kepentingan, merupakan suatu perselisihan yang timbul dikarenakan hubungan kerja, hal ini dikarenakan tidak adanya persesuaian antara pekerja dengan perusahaan diantaranya berkenaan dengan perjanjian kerja, syarat-syarat kerja maupun terhadap peraturan perusahaan.³² Bahwasanya perselishian antara pekerja dan perusahaan

³¹ <https://www.linovhr.com/perselisihan-hubungan-industrial/>
diakses pada hari Selasa, 14 Februari 2023

³² Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial

dikarenakan adanya ketidakcocokan dalam hal ini terjadinya perubahan syarat-syarat kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan tidak mengakomodir keadaan para pekerja atau buruh.³³

Contoh kasus: suatu perusahaan melakukan revisi aturan atas perubahan jam kerja selama 30 menit lebih lama dari biasanya. Akan tetapi, penambahan waktu jam kerja bagi pekerja atau buruh tersebut tidak dihitung lembur dan upah yang didapat oleh pekerja atau buruh tidak ditambah hanya jam kerja yang ditambah selama 30 menit lebih lama mengakibatkan para pekerja atau buruh menuntut atas perubahan aturan tersebut melalui serikat buruh dengan maksud penambahan jam kerja bagi pekerja atau buruh balance dengan upah yang diberikan kepada pekerja atau buruh.³⁴

- c) Perselisihan karena atau sebab PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang mana PHK terjadi akibat adanya ketidaksepemahaman antara perusahaan dan pekerja atau buruh sehingga terjadinya PHK oleh satu

³³ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2005, hlm. 44

³⁴ <https://www.linovhr.com/perselisihan-hubungan-industrial/>
diakses pada hari Selasa, 14 Februari 2023

pihak sebagaimana termuat dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-undang Nomer 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berkenaan dengan PHK ini seringkali terjadi yang mana dalam hal ini perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan dalih dan alasan yang dibuat-buat oleh perusahaan. Pemutusan hubungan kerja tidak hanya dilakukan oleh perusahaan saja namun akan tetapi para pekerja atau buruh juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila perusahaan tidak melaksanakan atau menjalankan kewajibannya terhadap pekerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja atau perusahaan melakukan perbuatan tidak wajar sebagaimana yang telah diatur dan ditentukan Undang-undang kepada para pekerja.³⁵

Contoh kasus: Adi mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh salah satu perusahaan lalu Adi menanyakan apa penyebab dirinya di PHK, pihak dari perusahaan pun menjawab dengan alasan ingin melakukan efisiensi anggaran. Namun, Adi menolak alasan tersebut lantaran alasan

³⁵ R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung, Pustaka Setia, 2013, hlm. 292

yang diberikan seakan-akan alasan yang dibuat-buat dikarenakan Adi mengetahui bahwa badan usaha baru saja mengalami peningkatan laba dan perusahaan tidak memberikan pesangon dalam bentuk apapun kepada Adi.³⁶

- d) Perselisihan antar serikat kerja dalam satu perusahaan hal ini disebabkan adanya ketidaksepemahaman antara serikat kerja berkenaan dengan anggota serikat, hak-hak para anggota serikat pekerja dan kewajiban serikat pekerja.³⁷

Contoh kasus: Di salah satu perusahaan baru saja menetapkan aturan baru, atas terbitnya aturan baru ini ada beberapa pekerja atau buruh yang diuntungkan namun sebaliknya ada beberapa para pekerja atau buruh yang dirugikan, maka dari itu karyawan yang diuntungkan dan dirugikan berbenturan hak satu sama lain dan membentuk kelompok serikat pekerja baru untuk berusaha memenuhi kepentingan kelompok pekerja atau buruh masing-masing.³⁸

³⁶ <https://www.linovhr.com/perselisihan-hubungan-industrial/>
diakses pada hari Selasa, 14 Februari 2023

³⁷ Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial

³⁸ <https://www.linovhr.com/perselisihan-hubungan-industrial/>
diakses pada hari Selasa, 14 Februari 2023

Dari berbagai perselisihan yang sebagaimana dijelaskan diatas, yang seringkali terjadi yakni pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap pekerja atau buruh dan perselisihan tentang hak-hak pekerja yang tidak terpenuhi akibat adanya kepentingan-kepentingan dari pengusaha, oleh karena itu apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dan perselisihan tentang hak-hak pekerja maka yang sangat dirugikan dalam hal ini adalah para pekerja itu sendiri.

3. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Seringkali hak-hak pekerja atau buruh tidak terpenuhi atau bahkan dipersenekusi karena adanya kepentingan-kepentingan dari pengusaha yang mengakibatkan perselisihan hubungan industrial dan yang sangat dirugikan tentu saja dalam hal ini adalah para pekerja atau buruh itu sendiri. Untuk itu Undang-Undang No 2 tahun 2004 telah mengakomodir semua permasalahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik secara litigasi ataupun non litigasi, terkait dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai berikut:

a) Penyelesaian melalui bipartit

Sebagaimana yang diamanahkan oleh Undang-Undang Pasal 136 ayat 1 Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003

tentang ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh perusahaan dan pekerja atau buruh ataupun dengan serikat pekerja atau buruh terlebih dahulu wajib dilaksanakan secara musyawarah dan mufakat³⁹, musyawarah atau perundingan ialah upaya yang dilakukan melalui pembicaraan, tindakan atau bujukan, dan kompromi untuk mencapai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak lain mengenai masalah tertentu dan suatu proses dimana kedua belah pihak yang berbeda pandangan untuk bertemu dan berbicara untuk mencapai sebuah persetujuan yang disepakati bersama. Proses penyelesaian secara bipartit dapat dilakukan antara perusahaan dengan pekerja, serikat pekerja dengan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas apakah perusahaan swasta ataupun perusahaan milik Negara, pihak-pihak yang melakukan proses bipartit mencari solusi untuk menyelesaikan perselisihan antar mereka dalam hal ini tidak boleh ada pihak lain yang terlibat dalam proses bipartit ini, dalam proses bipartit ini perlu dibuat risalah hasil perundingan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 6 ayat 2 Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan setidaknya harus memuat:

a) Nama lengkap dan alamat para pihak;

³⁹ Pasal 136 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- b) Tanggal dan tempat perundingan;
- c) Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d) Pendapat para pihak;
- e) Kesimpulan atau hasil perundingan;
- f) Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.

Apabila penyelesaian dengan cara bipartit ini tidak menemui kata sepakat atau melebihi batas yang ditentukan selama maksimal 30 hari maka hasil dari bipartit ini harus dicatatkan. Kemudian langkah selanjutnya salah satu dari pihak atau kedua belah pihak berhak dapat melanjutkan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada instansi yang berwenang dalam hal ini instansi yang berhak adalah Dinas Ketenagakerjaan.⁴⁰

b) Penyelesaian melalui tripartit

Penyelesaian adalah perundingan dengan melibatkan pihak ketiga yaitu mediasi dengan pihak ketiga mediator, konsiliasi dengan pihak ketiga yaitu konsiliator dan, abiter dengan pihak ketiga yaitu arbitor. Sebagai tindak lanjut dari gagalnya perundingan bipartit dan para pihak berhak memilih antar 3 penyelesaian tersebut:

- 1) Mediasi

⁴⁰Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta, Sinar Grafika, 2011, hlm. 108

Mediasi dalam hubungan industrial merupakan tahapan penyelesaian yang diinisiasikan oleh mediator yang tidak berpihak kepada salah satu pihak dari perusahaan ataupun pekerja atau buruh untuk menyelesaikan permasalahan terkait dengan perselisihan perusahaan dan pekerja atau buruh mauppun perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dengan cara musyawarah untuk menemukan mufakat atau jalan keluar.⁴¹ Mediator dalam penyelesaian hubungan industrial adalah seorang pegawai yang ditunjuk berdasarkan ketentuan Undang-Undang dalam hal ini mediator yang dimaksud dapat dikategorikan mediator yang berada pada Dinas Ketenagakerjaan, adapun hasil dari mediasi yang dilakukan oleh mediator tersebut dituangkan dalam bentuk anjuran, apabila proses bipartit gagal atau tidak menemukan titik temu antara perusahaan dengan pekerja atau buruh, maka pihak pekerja maupun pihak dari perusahaan berhak mencatatkan dengan upaya menempuh penyelesaian lewat instansi Dinas Ketenagakerjaan yang masuk dalam wilayah hukum para pihak. Tujuannya agar perselisihan yang terjadi antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja

⁴¹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2005, hlm. 122

atau buruh dapat terselesaikan dengan proses mediasi yang ditengahi oleh mediator yang ditunjuk oleh dinas ketenagakerjaan. Sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Alternatif meliputi beberapa bentuk alternatif penyelesaian sengketa, salah satunya adalah mediasi berikut adalah syarat-syarat mediasi menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004:

a) Kesepakatan para pihak

Mediasi dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang bersengketa. Kesepakatan mediasi harus dituangkan dalam bentuk tertulis dan memuat:

- Identitas para pihak yang bersengketa
- Deskripsi sengketa yang diselesaikan
- Nama dan identitas mediator
- Jadwal pelaksanaan mediasi
- Biaya mediasi dan pembayaran yang harus dilakukan oleh para pihak.

b) Mediator

Mediator yang akan menangani mediasi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- Warga Negara Indonesia

- Memiliki keahlian atau kecakapan khusus dalam bidang perselisihan hubungan industrial
 - Tidak memiliki kepentingan pribadi atau hubungan keluarga dengan pihak-pihak yang bersengketa.
- c) Sengketa yang dapat diselesaikan melalui mediasi

Mediasi dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang belum diselesaikan melalui musyawarah antara para pihak, kecuali perselisihan yang harus diselesaikan melalui pengadilan atau perselisihan yang bersifat pidana.

d) Hasil mediasi

Hasil mediasi berupa kesepakatan para pihak yang bersengketa. Kesepakatan harus dibuat secara tertulis dan diikuti dengan tanda tangan para pihak dan mediator. Kesepakatan ini memiliki kekuatan hukum yang sama dengan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

e) Kerahasiaan

Proses mediasi bersifat rahasia dan mediator berkewajiban untuk menjaga kerahasiaan informasi yang

diperoleh selama proses mediasi, kecuali jika diwajibkan oleh undang-undang atau atas persetujuan para pihak.⁴²

Dikarenakan mediator juga merupakan Aparatur Sipil Negara, maka selain syarat-syarat yang telah ditentukan oleh Undang-Undang juga sangat dipertimbangkan ketentuan yang berkenaan dengan syarat dan ketentuan Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur syarat dan ketentuan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil beberapa syarat yang harus dipenuhi.⁴³

2) Penyelesaian melalui Konsultasi

Konsultasi merupakan bentuk penyelesaian yang ditangani oleh konsultator netral yang bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja atau buruh atau serikat kerja atau buruh dalam Undang-Undang Nomer 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa tidak menjelaskan suatu rumusan yang eksplisit anatas pengertian konsultasi tetapi pengertian konsultasi dapat ditemukan dalam pasal 1 angka 10 dan alinea 9 penjelasan umum, konsultasi merupakan salah satu lembaga

⁴² Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁴³ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

alternative dalam penyelesaian sengketa. Konsiliasi merupakan proses penyelesaian sengketa alternative yang melibatkan pihak ketiga dalam hal ini yaitu konsiliator, konsiliator dalam proses konsiliasi ini memiliki peran sentral yang berkewajiban untuk menyampaikan pendapat-pendapatnya mengenai duduk permasalahannya. Pada prinsipnya konsiliasi merupakan perdamaian, perdamaian yang sesuai dengan bunyi ketentuan dalam pasal 1851 sampai dengan pasal 1864 buku ketiga Kitab undang-undang Hukum Perdata, hal ini berarti segala sesuatu yang dimaksudkan untuk menyelesaikan melalui konsiliasi tunduk pada ketentuan kitab undang-undang hukum perdata dan secara khusus pada ketentuan pasal diatas.⁴⁴ Para pihak dalam hal ini baik para pekerja maupun serikat pekerja yang berselisih dengan perusahaan dapat memilih tata cara penyelesaian salah satunya yakni dengan menggunakan jasa konsiliator sesuai dengan Pasal 17 sampai dengan Pasal 28 Undang-Undang Nomer 2 tahun 2004 yang mengatur dengan jelas tentang penyelesaian melalui konsiliasi sebagai berikut:⁴⁵

⁴⁴ David Sintong Manullang, 'Penerapan Alternatif Penyelesaian Sengketa di badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK) Untuk Mewujudkan Kepastian Hukum', Universitas Atma jaya Jogjakarta, 2016. Hlm. 12

⁴⁵ Pasal 17 Pasal 28 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Melalui Konsiliasi

- a) Dalam pasal 17 disebutkan bahwasannya apabila para pihak melakukan penyelesaian perselisihan dengan cara konsiliasi maka konsiliator adalah orang yang terdaftar dan bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Adapun perselisihan yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi yakni pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan serikat pekerja, yang perlu diperhatikan adalah konsiliasi dilakukan dalam wilayah tempat para pekerja atau buruh bekerja.
- b) Selanjutnya dalam pasal 18 ayat 1 penyelesaian perselisihan yang ditangani oleh konsiliator baru dapat dilakukan dengan syarat harus diajukan oleh para pihak secara tertulis dan ditujukan kepada konsiliator kemudian disepakati oleh para pihak konsiliator yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam pasal 18 ayat 3.
- c) Konsiliator harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
1. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa
 2. Berkewarganegaraan Indonesia
 3. Minimal umur 45 tahun
 4. Minimal pendidikan strata satu
 5. Sehat jasmani dan rohani
 6. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
 7. Berpengalaman minimal lima tahun dibidang industrial
 8. Menguasai aturan ketenagakerjaan

9. Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri

Hasil kesepakatan dari para pihak yang bersengketa antara perusahaan dengan pekerja atau buruh maupun dengan serikat pekerja atau buruh melalui alternative penyelesaian dalam hal ini konsiliasi harus dibuat secara tertulis dan ditanda tangani oleh para pihak yang bersengketa dan hasil dari kesepakatan penyelesaian sengketa maupun beda pendapat secara tertulis adalah final dan mengikat sesuai ketentuan Pasal 6 ayat 7 Undang-Undang Nomer 30 tahun 1999 tentang arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa konsumen.

3) Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase merupakan suatu lembaga yang menyelesaikan permasalahan antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau dengan serikat buruh yang merupakan lembaga diluar pengadilan hubungan industrial, dan dalam hal ini penyelesaian melalui arbitrase terlebih dahulu telah dinyatakan dalam bentuk tertulis bahwasannya penyelesaian terhadap perselisihan antara pekerja dengan perusahaan atau buruh diselesaikan melalui arbitrase adapun keputusan ini mengikat para pihak dan bersifat final.⁴⁶ Mekanisme penyelesaian yang dilakukan dengan cara menggunakan

⁴⁶ Lalu Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2005, hlm. 123

lembaga arbitrase, penyelesaian perselisihan ini hanya dapat diajukan ke arbitrase yakni hanya perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara serikat pekerja dengan syarat telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan bahwasannya apabila terjadi perselisihan maka akan diselesaikan dengan cara arbitrase seperti yang telah diatur sebagaimana dalam pasal 29 sampai dengan pasal 54 dalam Undang-undang Nomer 30 tahun 1999 tentang arbitrase dan alternative penyelesaian sengketa.⁴⁷ Menurut pasal 30 Undang-Undang Nomer 30 tahun 1999 tentang arbitrase dan alternative penyelesaian sengketa menjelaskan tentang syarat syarat untuk melakukan arbitrase sebagai berikut:

- a) Kesepakatan para pihak, kesepakatan ini dapat dilakukan sebelum atau setelah sengketa muncul, dalam hal ini para pihak harus menandatangani perjanjian arbitrase atau menambahkan klausul arbitrase dalam kontrak atau perjanjian yang telah disepakati
- b) Sengketa yang dapat diselesaikan melalui arbitrase, sengketa yang dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah sengketa yang berkaitan dengan hak yang didapat dipindahtanggankan, seperti hak atas property, hak

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 165

kekayaan intelektual, dan kontrak perdagangan internasional. Namun, sengketa yang bersifat pidana atau sengketa yang bersifat pribadi tidak dapat diselesaikan melalui arbitrase.

- c) Tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan norma hukum, Hal ini berarti bahwa arbiter harus memastikan bahwa putusan yang diambil tidak merugikan pihak manapun dan tidak melanggar hukum yang berlaku di Indonesia.
- d) Tidak melanggar kesusilaan dan ketertiban umum, Hal ini berarti bahwa arbiter harus memastikan bahwa putusan yang diambil tidak merugikan pihak manapun dan tidak melanggar hukum yang berlaku di Indonesia.
- e) Tidak merugikan kepentingan umum, hal ini berarti bahwa putusan arbitrase tidak boleh mengganggu kepentingan umum dan mengancam keamanan social.
- f) Tidak melanggar aturan hukum, Hal ini berarti bahwa arbiter harus memastikan bahwa putusan yang diambil tidak melanggar hukum pidana atau hukum perdata yang berlaku di Indonesia.⁴⁸

Arbiter yang dapat untuk memeriksa dan menangani perkara yang telah diajukan oleh pihak-pihak yang berperkara

⁴⁸ Pasal 30 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

yakni arbiter yang telah ditunjuk dan ditetapkan menteri sedangkan untuk wilayah kerjanya meliputi seluruh wilayah Republik Indonesia, syarat-syarat untuk menjadi seorang arbiter sebagaimana ketentuan pasal 31 ayat 1 yakni:

- a) Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang maha Esa
- b) Cakap melakukan tindakan hukum
- c) Pendidikan sekurang-kurangnya strata satu
- d) Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun
- e) Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter
- f) Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitare
- g) Memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya lima tahun

Dengan memenuhi syarat-syarat tersebut, maka proses arbitrase dapat dilakukan dengan sah dan keputusan yang dihasilkan dapat memiliki kekuatan hukum yang sama dengan keputusan pengadilan.

c) Pengadilan hubungan industrial

Jika tidak adanya kata sepakat dari kedua belah pihak antara pekerja atau buruh dengan perusahaan melalui mekanisme penyelesaian konsiliasi dan arbitrase, maka untuk itu upaya yang dapat ditempuh mediasi yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang yaitu mediator pada Dinas

ketenagakerjaan dengan kata lain telah melalui proses tripartite tersebut dengan dikeluarkannya anjuran oleh mediator diajukanlah gugatan pada pengadilan hubungan industrial pada lingkungan peradilan umum. sejak dikeluarkannya Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 (selanjutnya disebut “UU No. 2/2004”) telah dibentuk pengadilan khusus yang dinamakan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 angka 17 UU Nomer 2 tahun 2004 Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.⁴⁹ Perselisihan hubungan industrial itu sendiri dirumuskan dalam Pasal 1 angka 1 UU No. 2/2004 sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam proses penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial dikenal

⁴⁹ Sugeng Santoso, ‘*Karakteristik Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*’, Jurnal Hukum Jatiswara, Vol. 34 No.01 (2019), hlm. 13.

dengan asas cepat, tepat, adil, dan biaya murah, adapun perselisihan yang nominalnya dibawah 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah) biaya perkara ditanggung oleh Negara, namun apabila perselisihan antara perusahaan dengan pekerja diatas 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah) maka ditanggung oleh pihak yang dikalahkan atau para pihak yang berperkara⁵⁰. Selanjutnya terhadap upaya hukum dalam perkara hubungan industrial tidal ada upaya banding, dari putusan pada tingkat pertama upaya hukum yang dapat dilakukan adalah kasasi terkait dalam perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja, terhadap perselisihan anatr serikat pekerja maka putusan pada tingkat pertama merupakan putusan terakhir dan tidak ada upaya hukum setelah putusan tingkat pertama.

B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian dan jenis pemutusan hubungan kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adlah masalah yang sering terjadi disekitar kita, dalam berbagai kasus pemutusan hubungan kerja kerap menjadi problem utama dalam perselisihan hubungan industrial antara pekerja atau buruh dengan perusahaan. Konflik yang terjadi tentang pemutusan

⁵⁰ Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Industrial.

hubungan kerja seringkali berawal dari kurangnya pemahaman dari kedua belah pihak mengenai mekanisme pengambilan keputusan bagi kepentingan masing-masing, tetapi dalam prakteknya tindakan pemutusan hubungan kerja seringkali dilakukan oleh pihak perusahaan atas berbagai alasan seperti pengurangan tenaga kerja atau sebagainya, sebelum lebih jauh kita pahami dulu pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi 4 kelompok, yaitu:

- a. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum, terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja;
- b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pekerja, terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu;
- c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pengusaha, terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu;
- d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh putusan pengadilan, terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan

penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan asset atau pailit.⁵¹

Sebagaimana amanat Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 153 ayat (1) yang mengatur mengenai larangan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau perusahaan dengan alasan:⁵²

- a) Pekerja atau buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b) Pekerja atau buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c) Pekerja atau buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d) Pekerja atau buruh menikah;
- e) Pekerja atau buruh hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f) Pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di

⁵¹ Umar Kasim, Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Jakarta: Informasi Hukum, 2004, hlm. 8

⁵² Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- g) Pekerja atau buruh mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh di luar jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja;
- h) Pekerja atau buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i) Karena perbedaan paham. Agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j) Pekerja atau buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Ayat 2 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan pemutusan hubungan kerja yang dimaksud dalam ayat 1 batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja atau buruh yang bersangkutan. Bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja

harus ada penetapan putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini adalah pengadilan hubungan industrial. Hal tersebut jelas dimuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu pasal 152:

Ayat (1); Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

Ayat (2); Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).

Ayat (3); Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.⁵³

Jelas yang sudah dijelaskan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan bahwa status pemutusan hubungan kerja sah apabila ada penetapan putusan dari pengadilan hubungan industrial, jadi selama belum ada putusan dari pengadilan

⁵³ Pasal 152. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

hubungan industrial buruh/pekerja tetap melaksanakan kewajibannya

Akan tetapi didalam hubungan kerja perusahaan atau pengusaha juga diberi hak untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh tetapi harus melalui prosedur dan disertai alasan-alasan yang kuat dan meyakinkan. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang sah menurut Undang-Undang disebabkan banyak factor sebagai berikut:

- a) Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan atau pelanggaran berat, Pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan atau pelanggaran berat sebagai berikut:
 - 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
 - 2) Memebrikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
 - 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
 - 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.

- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.
Kesalahan berat dimaksud harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
 - 1) Pekerja tertangkap tangan saat melakukan pelanggaran.
 - 2) Pekerja mengakui perbuatannya tanpa tekanan.

- 3) Adanya laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 orang saksi.⁵⁴
- b) Pekerja atau buruh diduga melakukan tindak pidana
Alasan lain bagi pengusaha untuk memutus hubungan kerja pekerja adalah tindak pidana adalah perbuatan melawan hukum perbuatan ini merugikan masyarakat dalam arti bertentangan dengan atau menghambat akan terlaksananya tata dalam pergaulan msyarakat. Dalam pasal 160 ayat 1 diperjelas pekerja atau buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, jadi pekerja atau buruh yang melakukan tindak pidana dan ditahan mak sah untuk terjadinya pemutusan hubungan kerja.
- c) Pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja
Pasal 161, ayat 1 menyebutkan, "Dalam hal pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan

⁵⁴ Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut." Bila pekerja tidak mengindahkan peraturan perusahaan dan pekerja tidak mengindahkan surat peringatan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja ini bisa menjadi alasan pemutusan hubungan kerja untuk pekerja.⁵⁵

d) Pekerja atau buruh mengundurkan diri

Salah satu jenis PHK yang inisiatifnya dari pekerja atau buruh adalah pengakhiran hubungan kerja karena pekerja atau buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan dilakukan tanpa penetapan izin. Syarat yang harus dipenuhi apabila seorang pekerja atau buruh mengundurkan diri agar mendapatkan haknya dan mendapatkan surat keterangan kerja adalah permohonan tertulis harus diajukan selambat-lambatnya 30 hari sebelum hari H tanggal pengunduran diri, hal yang harus dilakukan pekerja atau buruh yang mengundurkan diri adalah sebagai berikut :

2) Pekerja atau buruh tidak terikat dalam ikatan dinas

⁵⁵ Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3) Pekerja atau buruh harus tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal pengunduran diri dari yang ditentukan.⁵⁶

e) Pemutusan hubungan kerja karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja karena terjadi perubahan status, penggabungan (*merger*), peleburan (*konsolidasi*) atau perubahan kepemilikan perusahaan (*akuisisi*), dan pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka terhadap pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon satukali dan uang pengganti hak. Apabila pemutusan hubungan kerja yang terjadi disebabkan oleh perubahan status, merger, atau konsolidasi, dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja/buruh berhak uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang pengganti hak. Dijealskan pada pasal 163 ayat 1 menyebutkan “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan

⁵⁶ Pasal 162 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.⁵⁷

f) Pemutusan hubungan kerja karena likuidasi

Pasal 164, ayat 1 menyebutkan, “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*)” Kerugian perusahaan yang dimaksud harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.⁵⁸

g) Perusahaan melakukan efisiensi

Ini merupakan alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sering digunakan. Pasal 164, ayat 3 menyebutkan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan

⁵⁷ Pasal 162. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁸ Pasal 164 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi.⁵⁹

Dalam hal melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha atau perusahaan tidak bisa begitu saja melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan hak-hak pemutusan hubungan kerja atau kompensasi yakni sebagaimana tercantum dalam UU No 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat 1 menyatakan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 156 ayat 1 dijelaskan “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima” dipertegas di ayat 2 perhitungan uang pesangon sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 paling sedikit sebagai berikut:

- a) Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
- b) Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;

⁵⁹ Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- c) Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
- d) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
- e) Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
- f) Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
- g) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
- h) Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
- i) Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Ayat 3 perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 ditetapkan sebagai berikut:

- a) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
- b) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
- c) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
- d) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;

- e) Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
- f) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
- g) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- h) Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.⁶⁰

2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja atau buruh telah diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 yang bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja atau buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ditengah jaminan perlindungan terhadap pekerja atau buruh terdapat permasalahan didalamnya, salah satu permasalahan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan

⁶⁰ Pasal 156 ayat 1,2 dan 3. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

oleh perusahaan di Indonesia. Menurut teori memang pekerja atau buruh berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam prakteknya pengusahalah yang banyak mengakhirinya sehingga keputusan tersebut merupakan keputusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha, berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti kehilangan mata pencaharian dan awal dari segala kesengsaraan bagi pengusaha.⁶¹

Pengusaha yang hendak melakukan keputusan hubungan kerja harus didasari alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan tersebut dan tidak boleh menyimpang dari peraturan tentang perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Perselisihan mengenai keputusan hubungan kerja selama ini paling banyak terjadi karena tindakan keputusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak dan pihak lain tidak menerimanya. Perusahaan yang melakukan pemberhentian terhadap pekerja atau buruh dengan alasan yang berhubungan dengan jalannya perusahaan misalnya alasan yang bersifat ekonomis, teknis, modernisasi, otomatisasi, nasionalisasi, efisiensi, dan

⁶¹ Lanny Ramly, Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia, Cetakan I, Surabaya, Airlangga University Press, 1998, hlm. 126.

perampangan usaha, bukan berarti merupakan pemberhentian secara besar-besaran, tetapi lebih tepat disebut pengurangan pekerja karena pengurangan pekerja tidak ada sangkutpautnya dengan pribadi jumlah pekerja. Oleh karena itu perlu adanya prosedur khusus yang dibedakan dari peraturan mengenai pemberhentian perseorangan yang harus memperhatikan factor-faktor khusus yang melekat pada pemberhentian karena keadaan perusahaan. Bagi pengusaha swasta yang hendak melakukan pemberhentian semacam ini harus meminta izin ke penyelesaian perselisihan perburuhan pusat.⁶²

Pekerja yang terkena PHK secara sewenang-wenang dapat melakukan penegakan hukum. Penegakan hukum merupakan bagian penting dalam sistem hukum (*legal system*), di mana hal ini perlu dilakukan dengan berbagai upaya pembinaan secara sistematis dan berkelanjutan. Dalam sistem ketenagakerjaan diberikan peluang penegakan hukum secara perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan dan melalui pengadilan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

⁶² Sugeng Hadi Purnomo, Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune Vol 2 Nomor 2 Agustus 2019, hlm. 147.

- a) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- b) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam Ayat 1 tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industri melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industri yang diatur dalam perundang-undangan.

Sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila ternyata pekerja tidak mendapatkan haknya, berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata. Upaya hukum melalui administratif, penyelesaian dapat melalui upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja.⁶³

Sejak adanya Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang disahkan pada tanggal 4 Januari 2003, upaya hukum bagi

⁶³ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta, Sinar Grafika, 2014, hlm. 175.

pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial diatur di dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dibagi menjadi 2 yaitu penyelesaian diluar pengadilan melalui prosedur bipartite, konsoliasi atau arbitrase, atau melalui mediasi. Dan penyelesaian melalui pengadilan Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya ada 2 (dua) lembaga pengadilan yang dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap penyelesaian hubungan industrial. Kewenangan pengadilan hubungan industrial hanya terbatas atau khusus memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Hakim ad-hoc dalam pengadilan hubungan industrial adalah hakim yang diadakan khusus untuk keperluan memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Hakim ad-hoc masing-masing terdiri dari 1 orang dari

organisasi pekerja dan 1 orang dari organisasi pengusaha. Pengajuan gugatan di pengadilan hubungan industrial khusus pengajuan gugatan oleh pekerja/buruh hanya dapat dilakukan dalam waktu paling lama 1 tahun sejak tanggal pemutusan hubungan kerja sesuai dengan bunyi pasal 171 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, disamping itu pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi. Hukum acara yang berlaku di pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum, kecuali secara khusus diatur dalam undang-undang.⁶⁴

Putusan pengadilan hubungan industrial terkait dengan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir dan oleh karenanya tidak dapat diajukan upaya hukum, berbeda dengan kasasi upaya hukum ini hanya tersedia dalam perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, para pihak dalam perselisihan tersebut tidak menerima putusan pengadilan hubungan industrial dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Pengajuan

⁶⁴ Vykel H. Tering, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja*, *Lex Privatum*, Vol II No 1, Maret 2014, hlm. 56.

permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dilakukan selambat-lambatnya 14 hari kerja:

- a) Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majlis hakim.
- b) Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Apabila dalam tenggang waktu tersebut pihak-pihak tidak mengajukan permohonan kasasi putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap.⁶⁵

⁶⁵ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2015, hlm. 155.

BAB III

GAMBARAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI RS. ANANDA SALATIGA

A. Gambaran Umum tentang RS. Ananda

Sejarah dan perkembangan RS. Ananda diawali pada tahun 1965 oleh seorang dokter yang bernama dr. Bambang Suwardi, beliau memiliki visi memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi masyarakat Salatiga dan sekitarnya. Kemudian RS. Ananda bekerja sama dengan Universitas Satya Wacana (UKSW) untuk menjadi syarat terbentuknya fakultas kedokteran UKSW, kedua yayasan ini saling mendukung dalam penyediaan layanan kesehatan dan pendidikan kedokteran di Salatiga dan sekitarnya sebagai tempat praktik dan pengajaran bagi mahasiswa kedokteran UKSW. Dalam perjalanannya pihak UKSW ingin memperluas wilayah RS tetapi terdapat penolakan dari warga sekitar yang tidak menginginkan perluasan kawasan rumah sakit sehingga rumah sakit tidak beroperasi sebagaimana mestinya sehingga pada awal 2019 mulai ada pemecatan terhadap pekerja-pekerja di rumah sakit tersebut.⁶⁶

B. Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 2019

⁶⁶ Wawancara dengan Marwoto, selaku Mediator Disperinnaker Kota Salatiga, pada tanggal 17 Mei 2023 Pukul 16.30

Berdasarkan penelitian yang dilakukan yang bertempat di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Salatiga dengan melakukan wawancara dengan Marwoto selaku mediator Disperinnaker menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja di RS. Ananda terjadi karena pihak pemberi kerja tidak mendapatkan ijin dari lingkungan sehingga aktivitas rumah sakit tidak berjalan dengan yang seharusnya.

Berdasar hasil wawancara dengan karyawan yang sudah di-PHK, bahwasannya Rahayu Pramudo memberikan keterangan bahwa ia mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan sewenang-wenangnya dengan tidak menerima uang pesangon dan lain-lain haknya sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, Rahayu meminta untuk pihak terkait memberikan sanksi administrative dan pidana atas pelanggaran ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh pemberi kerja yaitu RSU Ananda Salatiga dalam hal ini Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Satya Wacana di Jalan Diponegoro No. 56-60 Kota Salatiga, Provinsi Jawa Tengah. Dan Dia menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja batal demi hukum dan menetapkan karyawan sebagai karyawan tetap batal demi hukum yang dimaksud karena berdasarkan Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang

ketenagakerjaan seharusnya tidak dapat diberikan PWKT, karena perawat adalah karyawan inti dan bekerja terus menerus, dan akibat pemutusan hubungan kerja ini karyawan tidak diberikan pesangon sesuai dengan peraturan yakni 3 kali upah minimum.⁶⁷

Pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak oleh pemberi kerja dalam proses pemutusan hubungan kerja hanya diberi selebaran yang ditulis tangan dan tidak diberitahu jauh sebelum pemutusan hubungan kerja ini terjadi. Pada saat itu juga tidak mendapatkan hak-hak pekerja yang meliputi pesangon, dan ada temuan-temuan lain seperti kekurangan upah dan, kekurangan THR. Setelah di-PHK tidak membayar pesangon korban dari PHK melakukan pelaporan ke Dinas Ketenagakerjaan agar pihak RSUD memberikan kejelasan terkait permasalahan ini.

Sebelumnya pihak karyawan dan yayasan Perguruan Tinggi Kristen Satya Wacana (YPTKSW) telah mengadakan 3 kali pertemuan bipartite pada 14, 21, 27 Juni 2019, pertemuan ini membahas beberapa pokok permasalahan antara lain YPTKSW merasa bahwa klaim karyawan tidak fair jika ditujukan kepada UKSW, pihak YPTKSW menyatakan bahwa mempekerjakan karyawan selama 3 bulan terakhir

⁶⁷ Wawancara dengan Rahayu Pramudo, karyawan yang di-PHK Tahun 2019, pada tanggal 13 April 2023 Pukul 14.30 WIB

dengan alasan kemanusiaan supaya karyawan bisa sambil mencari pekerjaan lain, namun menurut pekerja tindakan tersebut hanyalah proses sosialisasi dan bukan proses melakukan kesepakatan, bahkan malah menimbulkan ketidakpastian karena tidak ada dasar pelaksanaannya secara normative karyawan habis perjanjian kerjanya sebagian besar pada 6 februari 2019 dan tidak diperpanjang lagi demi kepastian namun demikian YPTKSW wajib memberikan pesangon tetapi YPTKSW hanya bersedia memberikan 1 kali gaji, sementara karyawan tidak dapat menerimanya karena nilai tersebut tidak konkrit disampaikan secara tertulis kepada karyawan dan nilai acuannya tidak jelas.

C. Problematika Pemutusan Hubungan Kerja Di RS. Ananda Salatiga

Dari hasil penelitian pemutusan hubungan kerja di RS. Ananda Salatiga, sebanyak 68 perawat terkena PHK pada bulan januari sampai bulan april 2019, berdasarkan keterangan pengusaha dalam risalah perundingan/klarifikasi pada saat mediasi pada tanggal 20 Mei 2019 di Disperinnaker Kota Salatiga. Hal ini berdampak pada para pekerja yang terkena PHK secara sepihak yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja.

Pemutusan hubungan kerja ini yang disebabkan karena rumah sakit yang dinaungi oleh YPTKSW tidak memiliki ijin

atas berdirinya rumah sakit yang dibuktikan dengan surat penolakan dari warga sekitar dari lingkungan rumah sakit tersebut. Problematika dalam pemutusan hubungan kerja yang terjadi di RS. Ananda pada tahun 2019 adalah ketika saat terjadinya pemutusan hubungan kerja pada saat itu hanya melalui surat yang ditulis tangan dan berangsur-angsur atau satu persatu dengan keterangan pihak dari YPTKSW belum mendapat surat ijin dari lingkungan sekitar sehingga operasional tidak berjalan dengan semestinya dan tidak adanya pemberitahuan sebelumnya selain itu juga kurangnya besaran pesangon yang diberikan pasca terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hal ini tidak sesuai dengan prosedur pemutusan hubungan kerja yang terdapat pada Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 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 terjadinya PHK.

Apabila ada peristiwa pemutusan hubungan kerja dan menimbulkan perbedaan pendapat antara pihak pemberi kerja dengan pekerja maka harus dimusyawarahkan terlebih dahulu melalui perundingan bipartite antara pihak pemberi kerja dengan pekerja yang di-PHK. Hal ini sudah tertuang dalam

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 35 Tahun 2021 dalam Pasal 39 ayat (2) yang menjelaskan bahwa: dalam hal perbedaan penilaian sehubungan dengan pemutusan hubungan, maka penyelesaian harus melalui musyawarah perundingan bipartit antara pihak-pihak yang berselisih. Dalam proses musyawarah/perundingan bipartite jika kedua belah pihak yang berselisih tidak menemukan titik temu/kesepakatan maka tahapan selanjutnya sesuai dengan pasal 39 ayat (3), maka proses selanjutnya dalam hal menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja ini harus dilakukan melalui mekanisme penyelesaian hubungan industrial.

Permasalahan dalam pemutusan hubungan kerja ini, sebanyak 68 yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tidak mendapatkan hak-hak mereka yang seharusnya mereka dapatkan seperti pesangon, uang lembur yang belum dibayarkan dikarenakan dalam pemutusan hubungan kerja pada saat itu pengusaha tidak memberikan keterangan terkait dengan kompensasi yang harus diberikan kepada korban pemutusan hubungan kerja. Hal ini jelas bahwa pengusaha atau pemberi kerja tidak melaksanakan kewajibannya untuk memberikan kompensasi ketika ada pemutusan hubungan kerja. Didalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia menjelaskan bahwa apabila terjadi pemutusan

hubungan kerja maka pengusaha wajib dalam hal ini wajib memberikan kompensasi seperti memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.⁶⁸ 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/uang penghargaan masa kerja dan pengganti 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 antar pekerja dan pemberi kerja karena para pekerja yang telah bekerja selama bertahun-tahun tidak mendapatkan apa yang seharusnya didapatkan. Berdasarkan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa problematika yang muncul dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak di RS.ananda dalam hal ini melalui YPTKSW pada tahun 2019 tidak dibenarkan karena tidak sesuai dengan prosedur pemutusan hubungan kerja dan pada

⁶⁸ Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia group, 2019), cet. Ke 1. 258

saat itu tidak memberikan uang kompensasi yang seharusnya diberikan dan proses terjadinya pemutusan hubungan kerja ini dilakukan secara sepihak karena RS. Ananda tidak memiliki ijin dari lingkungan setempat yang seharusnya para pekerja 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.

BAB IV

ANALISIS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA DI RS. ANANDA SALATIGA

A. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di RSUD Ananda Salatiga

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan (Disperinnaker) Kota Salatiga dengan melakukan wawancara kepada Marwoto selaku wakil kepala dinas dan sebagai mediator serta meneliti dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, bahwa dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi di RS. Ananda Salatiga terlebih dahulu melalui musyawarah atau perundingan antara pengusaha dengan 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.⁶⁹

Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 31/Men/XII/2008 tentang pedoman penyelesaian perselisihan hubungan Industrial melalui perundingan bipartite, Pasal 2 menegaskan bahwa setiap ada perselisihan hubungan industrial yang terjadi, maka cara wajib melalui musyawarah/perundingan bipartite terlebih dahulu sebelum proses mediasi, konsiliasi maupun arbitrase.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja di RS. Ananda dalam menyelesaikan perselisihan sudah melakukan perundingan bipartit antara karyawan dengan pihak RS. Ananda yang dilakukan sudah 3 kali pada bulan Juni 2019 tapi belum ada titik temu.⁷⁰ Dalam melaksanakan perundingan bipartit harus berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 31/Men/XII/2008 karena

⁶⁹ Abdul khakim, Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2015). Hlm. 110

⁷⁰ Wawancara dengan Marwoto, selaku Mediator Disperinnaker Kota Salatiga, pada tanggal 17 Mei 2023 Pukul 16.30

dalam pasal 4 sudah mengatur tatacara/ tahapan dalam melakukan perundingan bipartite.

Dalam proses penyelesaian perselisihan melalui bipartite perlu dibuat risalah hasil perundingan, daftar hadir perundingan, serta permintaan pemberitahuan perundingan dari satu pihak.⁷¹ Perundingan bipartit yang dilakukan saat itu tidak mencapai kesepakatan karena RS. Ananda tidak bisa memberikan hak hak para pekerja yang di-PHK yang disebabkan masalah keuangan.⁷² Oleh sebab itu salah satu pihak atau pihak-pihak yang berselisih dapat menempuh langkah selanjutnya sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Jika dalam proses penyelesaian hubungan industrial melalui bipartit gagal atau tidak ada titik temu, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mengajukan atau mencatatkan perselisihannya ke instansi atau dinas yang berwenang dan bertanggung

⁷¹Abdul khakim, Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2015). Hlm. 111

⁷²Wawancara dengan Marwoto, selaku Mediator Disperinnaker Kota Salatiga, pada tanggal 17 Mei 2023 Pukul 16.30

jawab dibidang ketenagakerjaan wilayah setempat dengan disertai lampiran berupa bukti bahwa perselisihan sudah diupayakan penyelesaian dengan musyawarah

Setelah salah satu pihak atau para pihak mencatatkan perselisihannya, maka instansi atau dinas yang berwenang dibidang ketenagakerjaan wilayah setempat memberikan tawaran kepada pihak-pihak yang dimediasi agar dapat memilih konsiliasi atau arbitase dalam menyelesaikan perselisihan, jika dalam 7 hari tidak memilih makan akan dilimpahkan ke mediator.⁷³

Dari hasil penelitian di Disperinnaker kedua belah pihak ingi dimediasi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja. Dalam proses mediasi yang dilakukan pada 7 Oktober 2019 di Kantor Disperinnaker Jln. Ki Penjawi No. 12 Salatiga dan yang menjadi mediator adalah Wagino S.H 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,

⁷³ M Thaib & Ramon Nofrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, (Yogyakarta: deepublish, 2019), cet.1. hlm. 78

non-partipisan, tidak bekerja sama dengan para pihak atau salah satu pihak yang bersengketa, membantu mereka yang berselisih untuk mencapai suatu kesepakatan hasil negosiasi yang diterima.⁷⁴

Dalam hal ini yang menjadi mediator untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja ini dari BP3TK dan 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 merupakan pegawai dari satu 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.”⁷⁵

B. Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Anjuran Mediator Disperinnaker

⁷⁴ Rocky Marbun, jangan mau di-PHK begitu saja, (Jakarta: Visimedia, Cet.ke-1,2010). Hlm. 144-155

⁷⁵ Lalu Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007).hlm. 61

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kota Salatiga dengan melakukan wawancara kepada Marwoto (mediator) yang memberikan keterangan bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi di RS. Ananda Salatiga menimbulkan perselisihan karena hak-hak pekerja tidak terpenuhi, adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menyelesaikan perselisihan ini sebagai berikut:

1) Perundingan bipartit

Perundingan bipartite ini sudah dilakukan 3 kali yaitu pada tanggal 14 Juni, 21 Juni, dan 27 Juni 2019 dan tidak mencapai kesepakatan yang akhirnya meminta Disperinnaker untuk menyelesaikan perselisihan ini. Selanjutnya Disperinnaker Kota Salatiga mengundang Ketua Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Satya Wacana (YPTKSW) Salatiga ke Disperinnaker tetapi pihak YPTKSW memberikan keterangan bahwa hak-hak pekerja tidak dapat dipenuhi dengan alasan bahwa RSU Ananda setelah kontrak kerja berakhir karena kondisi RSU Ananda tidak beroperasi dan dengan asumsi pekerja minta sebagai karyawan tetap.

2) Mediasi

Disperinnaker Kota Salatiga sudah proaktif dalam menangani kasus ini, menurut Marwoto (Mediator), Disperinnaker sudah menemui perwakilan kedua belah pihak dalam hal ini yang menuntut dan melaporkan ke Disperinnaker hanya 1 orang korban yaitu Rahayu Pramudo Wardani didampingi oleh kuasa hukum Emanuel Kristian Zebua dan Caecilia Deasy Kusumaningrum sedangkan dari pihak YPTKSW John Titaley selaku Rektor Universitas Satya Wacana diwakili oleh Leny Sulistyowati dan Sdr. Yakub sebagai kuasa hukum dari pihak YPTKSW. Karena kedua belah pihak tidak menemui titik temu saat pertemuan bipartite maka kedua belah pihak ingin dimediasi dan berhubung waktu itu Disperinnaker Kota Salatiga belum mempunyai Mediatornya saya kemudian meminta BP3TK (Balai Pelayanan Perselisihan Tenaga Kerja) untuk menjadi mediator dan dimediasi pada 7 Oktober 2019.⁷⁶

Dalam proses mediasi berdasarkan dokumen risalah perundingan pihak pekerja yaitu Rahayu Pramudo Wardani didampingi oleh Kuasa Hukumnya sedangkan pihak yayasan diwakili oleh Leny

⁷⁶ Wawancara dengan Marwoto, selaku Mediator Disperinnaker Kota Salatiga, pada tanggal 17 Mei 2023 Pukul 14.30 WIB

Sulistiyowati dan Sdr. Yakub sebagai biro hukum di YPTKSW yang menjadi mediator adalah Wagino S.H dalam proses mediasi pihak pekerja menuntut sebagai berikut:

- a) Bahwa karyawan bekerja di RS. Ananda FKIK Universitas Kristen Satya Wacana Kota Salatiga mulai tanggal 18 Januari 2017 dengan ditandatanganinya perjanjian kerja antara Pdt. Prof. John A. Titaley, Th.D sebagai Rektor UKSW Salatiga dengan Rahayu Pramudo Wardani, yang selanjutnya dilakukan perpanjangan perjanjian kerja. Karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab sebagai Tenaga Kesehatan. Memperhatikan jenis pekerjaannya berdasarkan Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan seharusnya tidak dapat diberikan perjanjian waktu tertentu, karena perawat adalah karyawan inti dan bekerja terus menerus. Maka berdasarkan Pasal 59 ayat 7 jo Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seharusnya demi hukum menjadi pekerjaan waktu tidak tertentu.
- b) Ditemukan klausul pada Pasal 2 huruf a yang menyebutkan karyawan hanya menerima 80%

gaji pokok yang dimaksud adalah sebesar Rp.1.600.000,-. Sehingga sebagai bukti pada penerimaan pada Desember 2017, dapat diketahui bahwa karyawan hanya menerima gaji pokok sebesar Rp.1.280.000,- (dibawah upah minum kota Salatiga) ditambah tunjangan tidak tetap dengan alasan karyawan masih dalam masa percobaan

- c) Setelah perpanjangan perjanjian kerja berakhir pada tanggal 15 Oktober 2017, karyawan masih tetap bekerja seperti biasa dan tetap menerima gaji tanpa ada perjanjian tertulis. Maka berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 57 ayat 1 dan 2 yang mensyaratkan untuk pembuatan secara tertulis terhadap perjanjian waktu tertentu maka secara otomatis menjadi perjanjian waktu tidak tertentu. Hal ini juga ditegaskan dalam Kepmenakertrans No KEP.100/MENNI/2004 pasal 15 ayat 1 yang menyebutkan : “perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi perjanjian waktu tidak tertentu sejak adanya hubungan kerja”.

d) Karyawan setelah diakhirinya hubungan kerja menuntut uang pesangon, pengembalian upah, dan hak hak lainnya berupa: denda pembayaran pesangon, kekurangan upah, denda selisih upah, THR serta dendanya, hak cuti yang belum diambil serta dendanya, uang penghargaan, pengembalian uang iuran pensiun dengan jumlah seluruhnya Rp.53.443.955,

Kemudian pihak dari YPTKSW memberikan keterangan sebagai berikut:

- a) Rsu Ananda setelah kontrak kerja dengan pekerja berakhir karena kondisi RSU Ananda tidak beroperasi karena tidak memiliki ijin dari lingkungan setempat dan dengan asumsi pekerja minta sebagai karyawan tetap, hal ini tidak bisa kami terima.
- b) Demi kemanusiaan pihak Universitas Satya Wacana memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mencari pekerjaan lain disamping tetap bekerja di RSU Ananda dan tetap dibayar sampai bulan April 2019 dan bahwa Universitas Kristen Satya Wacana merasa pekerja bekerja baru 3 bulan setelah tidak diperpanjang kontraknya oleh RSU Ananda.

- c) Bahwa pihak Universitas Kristen Satya Wacana belum bisa menerima tuntutan pekerja dan tetap bertahan pada usulan tawaran pertama yaitu mau memberikan pesangon 1 kali gaji terhadap pekerja.

Dalam risalah prundingan atau klarifikasi tersebut terdapat kesimpulan bahwa hasil perundingan belum mencapai kesepakatan maka sidang mediasi akan dilakukan 7 Oktober 2019 di kantor Disperinnaker Jln. Ki Penjawi No. 12 Salatiga dengan mediator Wagino S.H. dan memberi kesimpulan dan pertimbangan hukum terkait dalil pekerja yang menyatakan tentang jenis pekerjaan berdasarkan pasal 59 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seharusnya tidak dapat diberikan perjanjian waktu tertentu, karena perawat adalah karyawan inti dan bekerja terus menerus mediator berpendapat bahwa berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: MK No 7/PUU-XII/2014 Mahkamah Konstitusi memutuskan frasa “demi hukum” pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “pekerja atau buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan

pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak berunding dan telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan perundang-undangan.

Manajemen telah keliru menerapkan perjanjian kerja akibat ambigu terhadap pelaksanaan kerja sehingga memutuskan secara tidak jelas mengenai penerapan masa percobaan karyawan dalam perjanjian kerja serta pemberian gaji 80% selama masa percobaan. Berdasarkan pasal60 ayat 2 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa masa percobaan melarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku. Dan dijelaskan juga dalam Pasal 185 ayat 1 jo Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa: “pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00(seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00(empat ratus juta rupiah)”

Terkait masalah BPJS, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional jo Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 pasal 2 ayat (1) menyatakan bahwa setiap pemberi kerja selain penyelenggara Negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya dalam program jaminan hari tua kepada BPJS Ketenagakerjaan. Besaran iuran sebesar 5,7% dari upah pekerja, dengan rincian 3,7 ditanggung pengusaha dan 2% ditanggung oleh pekerja dan pada saat pekerja bekerja di RS. Ananda pekerja tidak diikutsertkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Hasil dari mediasi selaku mediator Wagino S.H menganjurkan bahwasannya:

1. Agar Yayasan Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga membayar kepada seorang pekerjanya yang bernama Rahayu Pramudo Wardani berupa uang pesangon dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp.15.262.800,-
2. Agar Yayasan Universitas Kristen Satya Wacana salatiga membayar kekurangan upah pekerja selama bekerja sesuai perhitungan pegawai pengawas tahun 2017 dan 2018 sebesar Rp.1.138.599,-

3. Agar Yayasan Universitas Kristen Satya Wacana salatiga membayar uang kekurangan THR tahun 2017 sebesar Rp. 1.383.511,- dan uang kekurangan THR tahun 2018 sebesar Rp. 135.930,-
4. Agar Yayasan Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga membayar uang jaminan hari tua tahun 2017 sebesar $(3,7\% \times \text{upah sebulan}) \times 12 \text{ bulan} = \text{Rp. } 708.999,-$ tahun 2018 sebesar $(3,7\% \times \text{Rp. } 1.735.930) \times 12 \text{ bulan} = \text{Rp. } 770.752,-$ dan tahun 2019 sebesar $(3,7\% \times \text{Rp. } 1.875.325) \times 4 \text{ bulan} = \text{Rp. } 277.548,-$ dengan total Rp. 1.757.299,-
5. Agar Yayasan Universitas Kristen Satya Wacana membayar seorang pekerjanya berupa uang proses selama kasusnya belum mempunyai hukum tetap.
6. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran ini 7 Oktober 2019 selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima anjuran.

Berdasar penelitian yang dilakukan bahwasannya melalui surat tanggal 15 April 2019 pihak Universitas Satya Wacana No 162/PR.III/4/2019 diberitahukan bahwa status kepegawaian pekerja berakhir mulai

tanggal 1 Mei 2019 dengan demikian pekerja mempunyai masa kerja dari tanggal 16 Januari 2017 dan berakhir tanggal 1 Mei 2019 (dua tahun lima bulan) berhak atas 3 kali upah. Dan dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang digunakan oleh pihak rumah sakit terhadap pekerja dengan alasan kontrak kerja berakhir tidak terpenuhi sehingga pemutusan hubungan kerja dikualifikasikan perusahaan melakukan efisiensi sebagaimana dimaksud Pasal 164 ayat (3), dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (54).

Dalam proses mediasi tersebut sesuai dengan dokumen risalah perundingan kedua belah pihak telah sepakat atas anjuran yang diberikan oleh mediator dan agar kedua belah pihak segera memberi jawaban, anjuran yang seharusnya diberikan oleh kedua pihak paling lambat 10 hari kerja setelah diberikannya anjuran pada 7 Oktober 2019 tidak segera dibuat dan dijawab dari para pihak sehingga pada 17 Februari 2020 atas desakan dari Disperinnaker secara bersama-

sama para pihak menyetujui anjuran dan menyepakati bahwa atas pengakhiran hubungan kerja tersebut pihak YPTKSW setuju untuk memberikan uang pesangon beserta komponen lainnya seperti uang pengganti hak, kekurangan upah, kekurangan THR, BPJS jaminan hari tua dan, uang proses kepada Rahayu Pramudo Wardani sebesar Rp. 36.556.000,- (tiga puluh enam juta lima ratus lima puluh enam ribu rupiah).

Dengan diterimanya uang tersebut para pihak setuju dan bersepakat bahwa tidak ada lagi tagihan atau tuntutan hak-hak lain dalam bentuk apapun dan pihak karyawan setuju untuk melepaskan dan membebaskan pihak YPTKSW dari setiap tindakan, tuntutan hukum, gugatan, tagihan, klaim dan atau pengembalian biaya dalam bentuk apapun yang akan timbul dikemudian hari.⁷⁷

⁷⁷ Wawancara dengan Marwoto, selaku Mediator Dispernaker Kota Salatiga, pada tanggal 17 Mei 2023 Pukul 16.30 WIB

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka penulis setelah melakukan penelitian dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja telah melalui tahapan perundingan bipartite dan mediasi yang 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. Tetapi Setelah mencapai kesepakatan pihak dari Rumah Sakit tidak segera memberi jawaban atas anjuran sehingga peran dari dinas disini sangat dibutuhkan dengan mendesak pihak RS dan

akhirnya mereka menyepakati dan dituangkan dalam perjanjian bersama.

2. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak rumah sakit terhadap pekerja dengan alasan kontrak kerja berakhir tidak terpenuhi sehingga PHK dikualifikasikan perusahaan melakukan efisiensi sebagaimana dimaksud Pasal 164 ayat (3), dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (54). Anjuran dari Disperinnaker pihak RS harus membayar pesangon dan hak hak lain sebesar Rp. 36.556.000,00 analisis hukum ketenagakerjaan terhadap anjuran yang diberikan adalah kepastian hukum karena anjuran yang diberikan sesuai dengan pasal diatas.

B. Saran-saran

Berkaitan 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 keadaan memaksa, penggabungan lain sebagainya, pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak sebaiknya pengusaha mengadakan musyawarah atau perundingan bipartit dengan para pekerja yang terkena PHK terlebih dahulu.
3. Pengusaha wajib melaksanakan membayar hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan Undang-Undang agar tidak terjadi konflik atau perselisihan kedua belah pihak. Apabila pengusaha tidak sanggup membayar maka sebaiknya pengusaha dalam hal ini memberikan pemberitahuan terlebih dahulu kepada ex-pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1955.
- Zeini Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori praktik Indonesia*, Jakarta: 2010
- Kasim, Umar, *Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, Informasi hukum*, jurnal hukum Vol. 2 Tahun 2004.
- Ramon Nofrial, Thaib, *penyelesaian perselisihan hubungan industrial*. Yogyakarta: deepublish, 2019.
- Muhammad Abdulkhadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti. Bandung : 2004.
- Supomo Suparman, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Aksara, Jakarta: Jala Permata 2009.
- Pujiyo, Ugo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Tata cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007.

- Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Manullang, David “*Penerapan Alternatif Penyelesaian Sengketa di badan Penyelesaian Sengketa Konsumen Untuk Mewujudkan Kepastian Hukum*”, Universitas Atma jaya Jogjakarta: 2016
- Sugeng Hadi Purnomo, *Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune Vol 2 Nomor 2 Tahun 2019.
- 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
- Vykel H. Tering, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja*. Lex Privatum, Vol II No 1, Tahun 2014
- Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia group, 2019.
- Pramudo, Rahayu. Wawancara. Salatiga 13 April 2023.
- Marwoto. Wawancara. Salatiga, 17 Mei 2023.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

A. Surat Izin Riset/Penelitian

 **KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jalan Prof. Dr. H. M. Yasin Semarang 50131
Telp: (041) 8101211, Faksimil: (041) 752461, Website: <http://iain-walisongo.ac.id>

Nomor : B-1310/Ln.10.1/K/PP/00.09/2/2023 14 Februari 2023
Lampiran : 1 (satu) Lembar/Proposal
Hal : Permohonan Izin Riset

Yb.
Kepala Dinas Pesisir, Perikanan
dan Ketahanan Pangan Kota Salatiga
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, mahasiswa kami :

Nama : Tadzur Mubilah Hasan
NIM : 1802200602
Jurusan : Ilmu Hukum

sangat membutuhkan data guna penulisan skripsi yang berjudul :

"Tinjauan Hukum Ketugakerjaan Terhadap Penyelidikan Peralihan Hubungan Industrial Atas Peralihan Hak Tanggungan Hari Ryo Terhadap Paksej Pada PT. Indo Sakura Indah Salatiga"

Dosen Pembimbing I : Alf Noor, S. Ag., S.H., M.Hum.
Dosen Pembimbing II : Ti Nurhayati, S.H., M.H.

Untuk itu kami mohon agar permohonan tersebut dapat izin untuk melaksanakan penelitian, wawancara, dan atau mendapatkan salinan dokumen di wilayah/wilayah/wilayah yang Bapak/Ibu pimpin selama 3 (tiga) bulan sejak diizinkan.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

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

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.


Abdul Hakim
Dekan
Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo (salinaga laporan)

CONTACT PERSON:
081 991 100 1000 Tadzur Mubilah Hasan

B. Identitas Narasumber Dari Pekerja Yang Di-PHK

1. Dwi Asih Mei Arti umur 32 Tahun.
Tempat tinggal di Ujung-Ujung RT 01/ RW 02 Pabelan, Kabupaten Semarang. Bekerja di RS. Ananda sejak tahun 2018, dan di-PHK pada bulan Maret 2019.
2. Rahayu Pramudo Wardani umur 33 Tahun.
Tempat tinggal di Perumnas No.34 RW 05/ RW 02 Susukan, Grabag, Magelang. Bekerja di RS. Ananda sejak 2017, dan di-PHK pada bulan Mei 2019.

C. Pedoman/Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Wawancara dengan Marwoto Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga
 - 1) Bagaimana kronologi pemutusan hubungan kerja di RS Ananda?
 - 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) Bagaimana kalau salah satu pihak tidak menjalankan apa yang telah disepakati dalam perjanjian bersama dalam kasus ini?
- 7) Bagaimana dasar pertimbangan mediator dalam upaya penyelesaian dan menghasilkan anjuran tersebut (sesuaikan dengan yang ada di berkas anjuran diperinnaker)?
- 8) Bahaimana akibat hukum/tindakan yang bisa diambil Dispernnaker jika RS. Ananda tidak melaksanakan anjuran?

2. Wawancara dengan pekerja yang terkena PHK

- 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) Sebelum di-PHK apakah ada surat pemberitahuan minimal 7 hari sebelum terjadi PHK?
- 7) Saat awal bekerja, apakah ada kontrak kerja tertulis dan apakah sebab PHK ini ada di kontrak kerja?

Pr. 1. 16 Januari 2017 - 15 Februari 2017

No	Perbaikan	Bulan	UANG	Pajak	Uang	Tengg. Temp	Seslth	Seslth	Tunggakan hari/Day		Seslth	Total Seslth	Keterangan
									THH	Seslth			
	Sisaan (Perbaikan 1)	Feb-17	Rp 1.596.844,47	Rp 2.000.000,00	Rp -	-	Rp -	Rp 2.000.000,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	
	Sisaan (Perbaikan 2)	Mar-17	Rp 1.596.844,47	Rp 2.000.000,00	Rp -	-	Rp -	Rp 2.000.000,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	
	Sisaan (Perbaikan 3)	Apr-17	Rp 1.596.844,47	Rp 2.000.000,00	Rp -	-	Rp -	Rp 2.000.000,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	
	Sisaan (Perbaikan 4)	Mei-17	Rp 1.596.844,47	Rp 2.000.000,00	Rp -	-	Rp -	Rp 2.000.000,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	
	Sisaan (Perbaikan 5)	Jun-17	Rp 1.596.844,47	Rp 2.000.000,00	Rp -	-	Rp -	Rp 2.000.000,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	
	Sisaan (Perbaikan 6)	Jul-17	Rp 1.596.844,47	Rp 2.000.000,00	Rp -	-	Rp -	Rp 2.000.000,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	
	Sisaan (Perbaikan 7)	Agst-17	Rp 1.596.844,47	Rp 2.000.000,00	Rp -	-	Rp -	Rp 2.000.000,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	
	PRWT 1 (Perbaikan)	Nov-17	Rp 1.596.844,47	Rp 1.280.000,00	Rp -	-	Rp 1.116.844,47	Rp 1.596.844,47	Rp -	Rp -	Rp 1.130.326,06	Rp 1.144.844,47	Prosesirawat
	PRWT 2 (Perbaikan)	Des-17	Rp 1.596.844,47	Rp 1.280.000,00	Rp -	-	Rp 1.116.844,47	Rp 1.596.844,47	Rp -	Rp -	Rp 1.130.326,06	Rp 1.144.844,47	
	PRWT 3 (Perbaikan)	Jan-18	Rp 1.596.844,47	Rp 1.280.000,00	Rp -	-	Rp 1.116.844,47	Rp 1.596.844,47	Rp -	Rp -	Rp 1.130.326,06	Rp 1.144.844,47	
	PRWT 4 (Perbaikan)	Feb-18	Rp 1.715.910,06	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.715.910,06	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 5 (Perbaikan)	Mar-18	Rp 1.715.910,06	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.715.910,06	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 6 (Perbaikan)	Apr-18	Rp 1.715.910,06	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.715.910,06	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 7 (Perbaikan)	Mei-18	Rp 1.715.910,06	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.715.910,06	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 8 (Perbaikan)	Jun-18	Rp 1.715.910,06	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.715.910,06	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 9 (Perbaikan)	Jul-18	Rp 1.715.910,06	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.715.910,06	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 10 (Perbaikan)	Agst-18	Rp 1.715.910,06	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.715.910,06	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 11 (Perbaikan)	Okta-18	Rp 1.715.910,06	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.715.910,06	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 12 (Perbaikan)	Nov-18	Rp 1.715.910,06	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.715.910,06	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 13 (Perbaikan)	Des-18	Rp 1.715.910,06	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.715.910,06	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 14 (Perbaikan)	Jan-19	Rp 1.875.325,24	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.875.325,24	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 15 (Perbaikan)	Feb-19	Rp 1.875.325,24	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.875.325,24	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 16 (Perbaikan)	Mar-19	Rp 1.875.325,24	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.875.325,24	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 17 (Perbaikan)	Apr-19	Rp 1.875.325,24	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.875.325,24	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 18 (Perbaikan)	Mei-19	Rp 1.875.325,24	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.875.325,24	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 19 (Perbaikan)	Jun-19	Rp 1.875.325,24	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.875.325,24	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 20 (Perbaikan)	Jul-19	Rp 1.875.325,24	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.875.325,24	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 21 (Perbaikan)	Agst-19	Rp 1.875.325,24	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.875.325,24	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 22 (Perbaikan)	Okta-19	Rp 1.875.325,24	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.875.325,24	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 23 (Perbaikan)	Nov-19	Rp 1.875.325,24	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.875.325,24	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 24 (Perbaikan)	Des-19	Rp 1.875.325,24	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.875.325,24	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	
	PRWT 25 (Perbaikan)	Jan-20	Rp 1.875.325,24	Rp 1.600.000,00	Rp -	-	Rp 1.135.910,06	Rp 1.875.325,24	Rp -	Rp -	Rp 1.135.910,06	Rp 1.135.910,06	

Tambahan : selama 1 tahun tidak pernah mengalami cuti

MENGANJURKAN:

- I. Agar Universitas Kristen Satya Wacana d.a. Jln. Diponegoro 52-60 Salatiga membayar kepada seorang pekerjanya yang bernama **Sdr. Rahayu Pramudo Wardani d.a. Susukan Rt. 006/Rw.002, Grabag, Kabupaten Magelang** berupa uang pesangon dengan rincian sebagai berikut :
- a. Uang pesangon: $(2 \times 3) \times \text{Rp.}2.212.000,-$
 $6 \times \text{X (upah pokok + tunjangan tetap)} = \text{Rp.}13.272.000,-$
 - b. Uang penghargaan Masa kerja = Rp. -
 - c. Uang penggantian hak 15 % dari jumlah a + b = **Rp.1.990.800,-**
- Jumlah seluruhnya: a+b+c = Rp. 15.262.800,-**
- II. Agar Universitas Kristen Satya Wacana d.a. Jln. Diponegoro 52-60 Salatiga membayar kekurangan upah selama pekerja **Sdr. Rahayu Pramudo Wardani d.a. Susukan Rt. 006/Rw.002, Grabag, Kabupaten Magelang** bekerja Sesuai perhitungan Pegawai Pengawas, tahun 2017 dan tahun 2018 sebesar Rp. 1.138.599,-
- III. Agar Universitas Kristen Satya Wacana d.a. Jln. Diponegoro 52-60 Salatiga membayar kepada pekerja **Sdr. Rahayu Pramudo Wardani d.a. Susukan Rt. 006/Rw.002, Grabag, Kabupaten Magelang** uang kekurangan THR tahun 2017 sebesar **Rp. 1.383.511,-** dan kekurangan THR tahun 2018 sebesar **Rp. 135.930,-**

-6-

- IV. Agar Universitas Kristen Satya Wacana d.a. Jln. Diponegoro 52-60 Salatiga membayar kepada pekerja **Sdr. Rahayu Pramudo Wardani d.a. Susukan Rt. 006/Rw.002, Grabag, Kabupaten Magelang** uang Jaminan Hari Tua tahun 2017 sebesar (2,7% x upah sebelum) x 12 bulan = **Rp. 708.999,-**, Tahun 2018 sebesar (3,7% x Rp.1.735.920) x 12 bulan = **Rp. 770.752,-** dan tahun 2019 sebesar (3,7% x Rp.1.875.325) x 4 bulan = **Rp.277.548,-**, Total **Rp.1.757.299,-**
- V. Agar Universitas Kristen Satya Wacana d.a. Jln. Diponegoro 52-60 Salatiga membayar kepada seorang pekerjanya yang bernama **Sdr. Rahayu Pramudo Wardani d.a. Susukan Rt. 006/Rw.002, Grabag, Kabupaten Magelang** berupa uang proses selama kasusnya belum mempunyai kekuatan hukum tetap.
- VI. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas ralat anjuran ini selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima ralat anjuran ini.

Demikian untuk di ketahui dan menjadikan perkara.



Mediator :

WAINO, SH
NIP. 196302031986121001

MAHRUS SYAM, SH, Hum
NIP.198306162015021001



PEMERINTAH KOTA SALATIGA
DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA

Jalan Ki Penjawi Nomor 12, Salatiga Kode Pos 50711 Telp./Faks. (0290) 313492
Web: www.salatikota.go.id email: dispemaker@salatikota.go.id

Salatiga, 26 Juli 2019

Nomor : 560/ HM /420
Sifat :
Lampiran : Segera
Perihal : Permohonan Bantuan
Tenaga Mediator

Kepada
Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah
Jl. Pahlawan No. 16

Di
SEMARANG

Berdasarkan aduan Saudari Rahayu Pramudo Wardani tanggal 22 April 2019 Perihal Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial, bersama ini disampaikan bahwa perselisihan antara Rumah Sakit Ananda dengan Saudari Rahayu Pramudo Wardani selaku pekerja telah dilaksanakan perundingan BIPARTIT namun tidak ada kesepakatan.

Sehubungan hal tersebut di atas dan mengingat Dispernaker Kota Salatiga saat ini tidak memiliki tenaga mediator, maka kami berharap bantuan tenaga mediator yang ditunjuk untuk menyelesaikan perselisihan dimaksud.

Adapun sidang mediasi akan diselenggarakan besok pada :

Hari / Tanggal : Kamis, 1 Agustus 2019

Waktu : 09.00 WIB s.d selesai

Tempat : Ruang Rapat Dispernaker Kota Salatiga

Jl. Ki Penjawi No. 12 Salatiga

Keperluan : Penyelesaian Perselisihan Rumah Sakit Ananda Salatiga

Demikian atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Tembusan disampaikan kepada Yth. :
1. Walikota Salatiga (sebagai laporan)
2. Kepala BP3TK Provinsi Jawa Tengah
3. Arsip



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
BALAI PELAYANAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN TENAGA KERJA
Jln. Ki Mangunsarkoro No.21 Telp. 8316757 Fax. 8316757
S E M A R A N G - Kode Pos : 50146

Nomor : 560/1387/2019
Lamp. : -
Perihal : **RALAT ANJURAN**

Semarang, 7 Oktober 2019

Kepada Yth :

1. Sdr. Pimpinan Direktur Rumah Sakit Umum Ananda Jl. Ki Penjawi No. 5 Salatiga;
2. Ketua Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Satya Wacana
Jln. Diponegoro No. 60 Salatiga;
3. Sdr. **Rahayu Pramudo Wardani**,
d.a. Susukan Rt. 05 Rw. 02 Grabag, Kab. Magelang.

Menyusuli surat kami Nomor: 560/1387/2019 tanggal 23 Oktober 2019 Perihal: ANJURAN, dengan ini kami sampaikan bahwa setelah kami teliti kembali terdapat kekeliruan penulisan, yang semula tertulis **Universitas Satya Wacana** seharusnya **Universitas Kristen Satya Wacana**, Oleh karena itu, dengan ini kami sampaikan RALAT ANJURAN sebagai berikut :

Sehubungan dengan Perselisihan hubungan Industrial melalui Mediasi tidak tercapai kesepakatan, sesuai ketentuan pasal 13 ayat (2) UU Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Mediator mengeluarkan anjuran. Sebagai bahan pertimbangan, Mediator perlu mendengar keterangan kedua belah pihak yang berselisih untuk keperluan tersebut kedua belah pihak telah dipanggil/undang melalui surat nomor: 005/1113, tanggal 26, Agustus 2019, tanggal 5 September 2019 dan 23 September 2019. Dalam sidang mediasi, kedua belah pihak hadir dan telah memberikan keterangan dan dokumen-dokumen sebagai berikut:

A. Keterangan pekerja yang didampingi kuasa hukumnya disampaikan secara tertulis sebagai berikut:

1. Bahwa Karyawan bekerja di Rumah Sakit Umum Ananda Kota Salatiga sebagai Tenaga Kontrak di lingkungan kerja Rumah Sakit Ananda FKIK Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga mulai tanggal 18 Januari 2017 dengan ditandatangani Perjanjian Kerja antara Pdt. Prof. JOHN A. TITALEY, Th.D sebagai Rektor UKSW Salatiga dengan RAHAYU PRAMUDO WARDANI, yang selanjutnya dilakukan perpanjangan perjanjian kerja berdasarkan perjanjian-perjanjian kerja sebagai berikut :
 - a. Perpanjangan Perjanjian Kerja Nomor 03/Rek-Satgas RS Ananda/II/2017 tertanggal 14 Februari 2017. Perpanjangan Perjanjian Kerja Nomor 07/Rek-Satgas RS Ananda/III/2017 tertanggal 16 Maret 2017.
 - c. Perpanjangan Perjanjian Kerja Nomor 11 /Rek-Satgas RS Ananda/N /201 7 tertanggal 16 April 2017.
 - d. Perpanjangan Perjanjian Kerja Nomor 15/Rek-Satgas RS Ananda/V/2017 tertanggal 16 Mei 2017.
 - e. Perpanjangan Perjanjian Kerja Nomor 19/Rek-Satgas RS Ananda/VI/2017 tertanggal 16 Juni 2017.
 - f. Perpanjangan Perjanjian tertanggal 16 Juli 2017 (data tidak ada).
 - g. Perpanjangan Perjanjian Kerja Nomor 29/Rek-Satgas RS Ananda/VIII/2017 tanggal 16 Agustus 2017.
 - h. Perpanjangan Perjanjian Kerja Nomor 36/Rek-Satgas RS Ananda/IX/2017 tanggal 16 September 2017.

Terdapat beberapa temuan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja tersebut di atas, antara lain:



MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR : KEP-02/MEN/VI/2004

TENTANG

PENGGAKATAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL
PADA DINAS/INSTANSI YANG BERTANGGUNG JAWAB DI BIDANG
KETENAGAKERJAAN PROVINSI, KABUPATEN/KOTA
DI WILAYAH PROVINSI JAWA TENGAH

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang bahwa Pegawai Perantara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diangkat sebelum diterbitkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-02/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi dapat diangkat kembali dan ditetapkan serta diberikan legitimasi sebagai Mediator Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Keputusan Menteri;
- Mengingat
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
 3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 sebagaimana telah beberapa kali diubah yang terakhir dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 20/PP Tahun 2005;
 4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-02/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi;
- Memperhatikan: Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Nomor 560/9889 tanggal 8 Juni 2005 perihal Penetapan dan Pemberian Legitimasi sebagai Mediator.



RUMAH SAKIT UMUM ANANDA
 Jl. K. Pahlawan No. 5 Sidosarjo, Kec. Sidosarjo, Kabupaten
 Gresik (67380) 51343

NOTULANSI PERTEMUAN HIPERTEKTUS-2
 Meeting Room RSUD Ananda (RSAA), 17 Juni 2019

HAJIR : Pak. Yuliah (Tm. Hubdan UKSW), Dr. Jodhan, Dani, Pak. Edo dan Dr. Desay (Kasman Hubdan - KSI Dani)

Poin pembahasan

1. Widura membandingkan dan ada copy surat pengunduhan dan

2. Tm. KH membandingkan surat 1 yang siap untuk Dani

3. Menilik tentang pertemuan di Educat :

Ya. Komak. Dani adalah yg dr Feb 2019. CS tanggal ini ada pertemuan RSK dengan Timpani PKG dan MK. Secara umum karyawan UKSW sudah diralkan dengan UKSW. Ini pertemuan bahwa karyawan diperlihatkan mengenai pelaksanaan him. namun sudah siap belajar di RSK dan diluar

Dan. Adan ada pertemuan di akan datang, namun tidak ada pertemuan hip

Ya. Menyangg tetap bekece ?

Dan. sudah benar akan ditunda. Komak dengan form dan pengumpul, komak yang sudah

Ya. Mgd Dani membandingkan masalah ini ke Desay ?

Ya. Ada form pengisian data, tapi tidak ada nomor, dan di April ada MK.
YA : PENGEKSIHAN KONTRAK TGL. 09 FEBRUARI, TELAH BELAS. UKSW memiliki SISI KEMAMBIHAN. agar karyawan tetap bekerja di RSK setelah selesai pelaksanaan him dan siap belajar sampai April. Sisi KEMAMBIHAN UKSW dalam bentuk surat 15 April 2019, setelah sebelumnya ada diskusi karyawan dan komak him

KH. Adan info dari Desay dan tentang pihak layanan Pka. Shinaro (*)

Ya. Ada info yang sudah di kirimkan dan di sat kerangka, sudah akan ditanyakan dan

diskusikan ?

3. Karyawan Dani ?

Ya. Karyawan Dani ?



RUMAH SAKIT UMUM ANANDA
 Jl. K. Pahlawan No. 5 Sidosarjo, Kec. Sidosarjo, Kabupaten
 Gresik (67380) 51343

DAFTAR HAJIR

Pertemuan : Rutledge, B. J. J. J. J.
 Waktu : Jumat, 21 Juni 2019
 Tempat : Ruang meeting 07M

NO	NAMA	UMUR/ INSTANSI	1	2	TTD
1	Pak. Yuliah - Hubdan - Kasman	RUMAH SAKIT			
2	DR. JODHAN - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
3	DR. DESAY - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
4	DR. DANIEL - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
5	DR. YULIAH - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
6	DR. DANIEL - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
7	DR. DANIEL - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
8	DR. DANIEL - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
9	DR. DANIEL - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
10	DR. DANIEL - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
11	DR. DANIEL - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
12	DR. DANIEL - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
13	DR. DANIEL - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
14	DR. DANIEL - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
15	DR. DANIEL - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
16	DR. DANIEL - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
17	DR. DANIEL - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
18	DR. DANIEL - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
19	DR. DANIEL - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			
20	DR. DANIEL - K. SIDIHAR - KSI	KEMAMBIHAN			

[Handwritten signature]
 Pengumpul surat

SURAT KUASA

yang bertanda tangan di bawah ini:

HENDRO WAHYUNINGSIH, lahir di Salatiga pada tanggal 12 (dua belas) bulan Oktober tahun 1983 (seribu sembilan ratus delapan puluh tiga), berkedudukan di Kota Salatiga, beralamat di Jalan Argoyuwono Nomor 64A RT 007 RW 001 Kelurahan Ledok Kecamatan Argomulyo, pemegang Kartu Tanda Penduduk Nomor 3373035210830003, selanjutnya disebut sebagai "PEMBERI KUASA";

dalam hal ini memilih domisili hukum di Kantor Kuasanya tersebut di bawah ini dan menerangkan dengan ini memberikan kuasa kepada:

EMANUEL KRISTIAN ZEBUA, S.H.
RISTIANI GANI MENDROFA, S.H., M.H.
CAECILIA DEASY KUSUMANINGRUM, S.H.

para Advokat pada Kantor Hukum Emanuel Kristian Zebua & Partners yang beralamat di Jalan Ki Penjawi II Nomor 17 RT 003 RW 011 Kelurahan Sidorejo Lor, Kecamatan Sidorejo, Kota Salatiga, Propinsi Jawa Tengah, selanjutnya disebut sebagai "PENERIMA KUASA".

KHUSUS

Untuk secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri bertindak mewakili, mendampingi, serta membela hak-hak dan kepentingan Pemberi Kuasa sebagai Pegawai Rumah Sakit Ananda beralamat di Jalan Ki Penjawi Nomor 5 Salatiga Propinsi Jawa Tengah, atas Surat Universitas Kristen Satya Wacana beralamat di Jalan Diponegoro Nomor 52-60 Salatiga Propinsi Jawa Tengah Nomor 162/PR.1114/2019 tertanggal 15 April 2019 tentang Pemberitahuan.

Selanjutnya, Penerima Kuasa diberikan kewenangan untuk melaksanakan segala tindakan dan upaya yang dianggap perlu, penting dan berguna sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, termasuk namun tidak terbatas meminta dan/atau memberikan keterangan, sanggahan dan/atau jawaban, menghadap dan/atau melakukan pertemuan-pertemuan dan/atau perundingan, menghadiri semua persidangan, jawatan-jawatan, menghadap instansi-instansi, pejabat-pejabat, mengadakan, menerima dan/atau menelak mediati dan/atau perdamaian, membuat dan/atau menandatangani surat-surat dan/atau dokumen-dokumen dan/atau akta-akta yang menurut hukum dapat dijalankan oleh Penerima Kuasa dengan persetujuan Pemberi Kuasa.

Kuasa ini diberikan disertai dengan hak retensi dan hak melimpahkan kuasa baik sebagian maupun seluruhnya (substitusi).

Penerima Kuasa menyetujui dan mengesahkan serta memafikasi tindakan, pernyataan dan upaya yang dilakukan oleh Penerima Kuasa dengan ketentuan bahwa dalam melaksanakan tindakan tersebut Penerima Kuasa tunduk kepada ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku.

Pemberi Kuasa,

HENDRO WAHYUNINGSIH

Salatiga, 15 Mei 2019
Penerima Kuasa,


EMANUEL KRISTIAN ZEBUA, S.H.


RISTIANI GANI MENDROFA, S.H., M.H.


CAECILIA DEASY KUSUMANINGRUM, S.H.



UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
Jalan Diponegoro 52 – 60 Salatiga 50711
Jawa Tengah – Indonesia
Telp (0298) 321212 huring, Faks (0298) 321433
Email rektor@uksw.edu ; http://www.uksw.edu/

SURAT KUASA

281/Rek./B/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Neil Semuel Rupidara, SE., M.Sc., Ph.D
Instansi : Universitas Kristen Satya Wacana
Jabatan : Rektor

Selanjutnya disebut Pemberi Kuasa.

Dengan ini memberi kuasa kepada :

Dr. Andeka Rocky Tanaamah, M.Sc
Dr. Sri Sulandjari, SE, MSIE
Yakub Adi Krisanto, S.H., M.H.

Selanjutnya disebut Penerima Kuasa.

Untuk bertindak sebagai kuasa dan mewakili Rektor Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) Salatiga menghadiri Panggilan Dinas I dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Salatiga.

Surat Kuasa ini dibuat dan ditandatangani di Salatiga pada hari ini tanggal dua puluh bulan Mei tahun dua ribu sembilan belas (20-05-2019).

Penerima Kuasa

Dr. Andeka Rocky Tanaamah, M.Sc

Pemberi Kuasa



Neil Semuel Rupidara, SE., M.Sc., Ph.D

Dr. Sri Sulandjari, SE, MSIE

Yakub Adi Krisanto, S.H., M.H.

RUMAH SAKIT ULMUM ANANDA
Jl. Ki Pengsi No 3 Sekeloa Lor, Sekeloa, Salatiga
Telp. (0291) 311241

NOTULA RAPAT

Agenda : Pertemuan Bipartit
Waktu : Hari, 14.15 WIB - 14.30 WIB
Tempat : Ruang Pertemuan RSJ Ananda
Dl. Sekeloa

- Rapat dihadiri oleh FR II, dr. Dwikarna, dr. Muniragga, Drs. Santia, 3 kuasa hukum prinsipal (Emanuel, Retnan, Denny)
- Karena prinsipal tidak hadir, maka pertemuan diundang sampai prinsipal bersedia hadir
- Diajukan oleh FR II agar prinsipal mengemukakan hal untuk pertemuan berikutnya, dan UMOR akan memusyawahi dengan calon lainnya.
- Tan kuasa hukum prinsipal akan menghubungi dr. Muniragga setelah ada kesepakatan dengan prinsipal.

Penyambut:
[Signature]
dr. J. J. J. Muniragga

Presiden Himpunan UHCU
[Signature]
Denny Retnan, SH

Ketua Majelis Permusyawaratan
[Signature]
Emanuel R. Retnan, SH

DAFTAR HADIR
PERTEMUAN BIPARTIT
JUMAT, 14 JUNI 2023
RSJ ANANDA

NO	NAMA	TTD
1	Retnan, R. Adnan	<i>[Signature]</i>
2	Retnan, D. Muniragga	<i>[Signature]</i>
3	Denny Kumpungmanan	<i>[Signature]</i>
4	Retnan, R.	<i>[Signature]</i>
5	Retnan, R.	<i>[Signature]</i>
6	Retnan, R.	<i>[Signature]</i>
7	Retnan, R.	<i>[Signature]</i>
8	Retnan, R.	<i>[Signature]</i>
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		

SALATIGA

**PEMERINTAH KOTA
SALATIGA**



MARWOTO, SH
NIP. 19620131 198903 1 007

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Tadzkir Miftahul Hasan dilahirkan di Kota Salatiga pada tanggal 05 Mei 2000, anak ketiga dari pasangan Bapak Komasi Purwanto dan Ibu Wartini. Pendidikan dasar peneliti tempuh di SDN Ujung-Ujung 01 selesai pada tahun 2012, kemudian melanjutkan di SMPN 08 Salatiga yang selesai tahun 2015. Sedangkan pendidikan menengah atas dilanjutkan di SMAS Islam 01 Surakarta selesai pada tahun 2018 dan juga menempuh pendidikan non formal di Pondok Pesantren Al-Muayyad Surakarta, kemudian melanjutkan Pendidikan S1 Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang dimulai pada semester I TA. 2018/102019.