



## BAB III

### TINJAUAN TEORI DAN TINJAUAN PRAKTEK

#### 3.1 Tinjauan Teori

##### 3.1.1 Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 menyebutkan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Atas dasar pengertian tersebut, unsur dari konflik atau perselisihan tersebut adalah adanya pihak-pihak dua orang atau lebih, tujuan yang berbeda yakni pihak yang satu menghendaki agar pihak lain berbuat atau bersikap sesuai dengan yang dikehendakinya, dan pihak yang lain menolak keinginan tersebut atau keinginan tidak dapat dipersatukan.

Berdasarkan definisi Perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan yang ditangani oleh Undang-Undang tidak hanya perselisihan bersifat kolektif tetapi juga menangani perselisihan bersifat perorangan. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, pekerja atau buruh secara individu dan serikat pekerja atau buruh dapat menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai ciri khas yang membedakan dari perselisihan perdata pada umumnya, walaupun perselisihan hubungan industrial itu pada dasarnya termasuk ruang lingkup perdata. Pada dasarnya Perselisihan Hubungan Industrial dapat dibedakan ke dalam dua bagian yaitu:

#### a. Perselisihan Industrial menurut Sifat.

Perselisihan Kolektif, yaitu perselisihan antara pengusaha dengan serikat pekerja, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat kerja atau keadaan ketenagakerjaan. Dan Perselisihan Perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dengan pengusaha.

#### b. Perselisihan Hubungan Industrial menurut Jenis,

Perselisihan Hak yaitu perselisihan antara pengusaha atau perkumpulan pengusaha dengan serikat pekerja, karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama tidak memenuhi isi dari perjanjian kerja atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja yang telah disepakati bersama.

Perselisihan Kepentingan, yaitu pertentangan antara pengusaha atau gabungan Serikat pekerja sehubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai syarat kerja atau keadaan ketenagakerjaan (Thaib & Nofrial, 2019: 51)

### 3.1.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum diberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan undang-undang nomor 22 tahun 1957 dan undang-undang nomor 12 tahun 1964. Penyelesaian Perselisihan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hubungan Industrial berdasarkan kedua undang-undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak pekerja.

Tidak hanya itu proses penyelesaian perselisihannya juga berbelit dan memakan waktu cukup lama sehingga dirasa kurang efektif. Undang-undang nomor 2 tahun 2004 menganut penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dan diluar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan musyawarah untuk mufakat agar proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 dapat diselesaikan melalui dua jalur yaitu penyelesaian di luar pengadilan atau non litigasi dan penyelesaian melalui pengadilan atau litigasi.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan dapat dilaksanakan melalui perundingan bipartit atau perundingan tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase), sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dilaksanakan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Prinsip bagi para pihak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat Pasal 136 ayat (1) Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020), bila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau Serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur undang-undang Pasal 136 ayat (2) Undang-





Undang Nomor 11 Tahun 2020)

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Bipartit dan Tripartit.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mewajibkan adanya perundingan bipartit terlebih dahulu apabila terjadi perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit dilaksanakan khususnya di tingkat perusahaan oleh pekerja dan pengusaha.

Penyelesaian perselisihan yang baik adalah penyelesaian oleh para pihak secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil menguntungkan kedua belah pihak karena dapat menekan biaya serta menghemat waktu. Demikian pula dalam perselisihan hubungan industrial, para pihak hendaknya menyelesaikan permasalahan mereka melalui musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit dilakukan secara dua pihak yaitu pihak pengusaha dan pihak pekerja. ketentuan mengenai penyelesaian perselisihan melalui bipartit diatur dalam Pasal 136 ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat secara musyawarah untuk mufakat.

Hal ini berarti sebelum pihak atau pihak-pihak yang berselisih mengundang pihak ketiga untuk menyelesaikan persoalan diantara mereka, harus terlebih dahulu memulai tahapan perundingan para pihak yang biasa disebut pendekatan bipartit.

Lembaga kerjasama bipartit merupakan lembaga atau badan di perusahaan atau unit produksi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah yang berfungsi menampung, menanggapi dan membahas masalah menyangkut

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Sharif Kasim Riau



kepentingan bersama untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja dan budaya kerja.

Forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal berkaitan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit.

b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan apabila tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan Bipartit. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Perselisihan Hubungan Industrial tidak dapat diselesaikan langsung secara mediasi. Ketentuan mencatatkan perselisihan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan adalah untuk kepentingan pemerintah.

Pemerintah harus mengetahui segala yang berkaitan dengan bidang tugasnya sebagai regulator ketenagakerjaan lebih-lebih menyangkut perselisihan. Dalam hal ini pemerintah masih ingin berperan atau terlibat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian melalui mediasi dilakukan melalui seseorang penengah yang disebut mediator.

Mediasi adalah intervensi suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau  
 mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Penyelesaian cara mediasi merupakan salah satu bentuk dari alternatif dispute resolution di mana dapat digunakan menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial.

Dalam Pasal 1 angka 11 Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan mediasi hubungan industrial selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar Serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi dilakukan mediator yang berada di kantor dinas tenaga kerja kabupaten atau kota. Mediator adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/Men/VI/2004 tentang pengangkatan dan Pemberhentian Mediator secara Tata Kerja Mediasi.

Penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antar para pihak dan mediator, untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih.

Sebagai pihak di luar yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan memaksa, mediator berkewajiban bertemu atau mempertemukan pihak bersengketa. Setelah mengetahui duduk perkara mediator dapat menyusun proposal penyelesaian yang ditawarkan kepada para pihak yang berselisih.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Mediator harus mampu menciptakan kondisi kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi di antara pihak bersengketa untuk memperoleh hasil menguntungkan. Jika proposal penyelesaian yang ditawarkan mediator disetujui, mediator menyusun kesepakatan tertulis untuk ditandatangani para pihak.

Penyelesaian melalui mediasi ini dapat dilihat dari surat anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja yang menangani perkara di tingkat mediasi, di mana surat anjuran ini dilampirkan pihak penggugat dalam berkas gugatannya.

Apabila surat gugatan tidak dilampiri dengan surat anjuran dari mediator, maka hakim akan mengembalikan surat gugatan kepada penggugat untuk dilengkapi. Surat anjuran mediator merupakan syarat formal mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

#### c. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator, dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak berselisih menyelesaikan perselisihannya secara damai.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan seorang atau lebih konsiliator yang terdaftar pada kantor Dinas Tenaga Kerja kabupaten atau kota. Konsiliator dari kalangan swasta yang diangkat berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.10/Men/V/2005 tentang pengangkatan dan pemberhentian konsiliator serta tata cara kerja Konsiliasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Konsiliator berasal dari pihak ketiga di luar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Lingkup perselisihan yang ditangani konsiliator mencakup semua jenis perselisihan hubungan industrial kecuali perselisihan hak.

Menurut Pasal 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota. Pada penyelesaian konsiliasi, Serikat pekerja atau buruh tidak hanya dapat berlaku sebagai pihak, baik dalam membela kepentingan organisasi maupun dalam mewakili anggota.

Serikat pekerja atau buruh juga dapat mengajukan calonnya untuk menjadi konsiliator asalkan memenuhi syarat sebagaimana ditentukan pasal 19 ayat 1 undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 antara lain berumur sekurang-kurangnya 45 tahun, pendidikan minimal sarjana dan berpengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 tahun serta menguasai peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

Penyelesaian melalui konsiliasi akan lebih efektif jika anggota pekerja atau buruh diwakili Serikat pekerja ketimbang pekerja langsung mengikuti persidangan konsiliasi, terutama untuk perselisihan yang melibatkan anggota secara massal. Penyelesaian melalui konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan diluar pengadilan selain mediasi.

Pihak-pihak yang berperkara dapat memilih model penyelesaian perselisihan industrial secara melalui mediasi atau konsiliasi. Proses penyelesaian perselisihan





industrial melalui kedua lembaga ini tidak ada bedanya. Hanya lembaga saja berbeda. Perselisihan yang telah diselesaikan melalui mediasi tidak dapat lagi diselesaikan melalui konsiliasi demikian sebaliknya.

#### 1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase

Dengan adanya era demokratisasi, semua aspek kehidupan berbangsa dan bernegara perlu diakomidir keterlibatan masyarakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi maupun arbitrase. Berbeda dengan produk mediasi dan konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat putusan arbitrase mengikat pada pihak.

Arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk kepada atau menaati keputusan yang telah diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.

Arbitrase merupakan suatu prosedur di luar pengadilan yang ditentukan berdasarkan perjanjian di mana para pihak dalam hal timbulnya sengketa mengenai pelaksanaan perjanjian menyetujui penyerahan penyelesaian sengketa pada wasit yang telah dipilih para pihak.

Arbitrase sudah ada sejak zaman Belanda. Dasar hukum arbitrase pada saat itu adalah pasal 377 HIR yang mengatur jika orang Indonesia dan orang timur asing menghendaki perselisihan mereka diputuskan oleh juru pisah, maka mereka wajib menuruti peraturan pengadilan perkara yang berlaku bagi bangsa Eropa.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan dan penyelesaian perselisihan antar

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

#### 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

serikat pekerja dengan serikat pekerja buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Arbitrase adalah perjanjian perdata yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka yang diputuskan oleh pihak ketiga disebut arbiter yang ditunjuk secara bersama-sama oleh pihak yang bersengketa.

Oleh karena penyelesaian melalui arbitrase harus didasarkan atas perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Pada hakikatnya nya proses persidangan arbitrase hampir sama seperti persidangan pengadilan, akan tetapi persidangan arbitrase suasana persidangan lebih rileks dan tidak kaku. Proses persidangan di pengadilan biasanya terkesan formal dan kaku, para pihak wajib mengikuti aturan persidangan.

Pada persidangan arbitrase tidak demikian halnya, persidangan dapat dibuat santai di mana para pihak dapat menyampaikan permasalahan dalam suasana akan tetapi tetap menghormati proses persidangan. Proses persidangan seperti ini sebenarnya diminati Serikat pekerja atau buruh karena dapat belajar lebih banyak dalam mengikuti mekanisme persidangan tanpa ada rasa kaku dan canggung.

Pada persidangan arbitrase ini serikat pekerja atau buruh memiliki banyak peluang melakukan negosiasi dan menghasilkan putusan menyenangkan kedua belah pihak. Serikat pekerja atau buruh dapat aktif melakukan negoisasi dengan pihak pengusaha sehingga upaya mencapai suatu perdamaian akan lebih mudah terwujud (Thaib & Nofrial,2019:71)



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### 3.1.3 Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan isu krusial dalam hukum ketenagakerjaan yang sering kali menjadi sumber perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, PHK harus dilakukan dengan alasan yang sah dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Namun dalam praktiknya, masih banyak ditemukan kasus di mana pengusaha melakukan PHK secara sepihak tanpa mematuhi ketentuan yang berlaku, sehingga merugikan pekerja karena kehilangan mata pencaharian tanpa memperoleh kompensasi yang layak.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian digantikan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, memberikan kerangka hukum terkait prosedur PHK dan hak-hak pekerja yang terkena dampaknya.

Meskipun regulasi ini telah mengalami perubahan untuk menyesuaikan dengan dinamika ketenagakerjaan, pelanggaran terhadap aturan tetap kerap terjadi, baik karena kurangnya pemahaman hukum oleh pengusaha maupun lemahnya mekanisme penegakan hukum (Anggraeni & Yunaeti, 2025: 11).

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji aspek hukum dari PHK sepihak dan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami ketidakadilan dalam hubungan industrial. Studi ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi yang ada telah memberikan perlindungan bagi pekerja, dalam praktiknya masih

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terdapat berbagai hambatan dalam implementasi aturan tersebut. Oleh karena itu, penting untuk menelaah bagaimana putusan pengadilan dalam kasus PHK sepihak dapat memberikan kepastian hukum bagi pekerja serta menjadi preseden dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan (Ginting, 2020: 11)

PHK merupakan salah satu aspek krusial dalam pengelolaan tenaga kerja yang harus dilaksanakan dengan hati-hati dan mengikuti ketentuan hukum yang berlaku. PHK bukan semata tindakan administratif, tetapi merupakan proses yang menyangkut harkat dan martabat pekerja, kertas stabilitas hubungan industrial dalam perusahaan.

Pelaksanaan PHK tanpa pertimbangan yuridis, etika, dan prosedur formal dapat menimbulkan konflik industrial yang berkepanjangan dan merugikan kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Oleh karena itu manajemen perlu memastikan bahwa semua prosedur PHK dijalankan sesuai dengan prinsip keadilan, transparansi, dan perlindungan hak normatif tenaga kerja (Hasibuan, 2017: 171)

Hartono (2018: 104) menyatakan bahwa PHK adalah bentuk tindakan hukum yang hanya dapat dilakukan dengan memenuhi syarat-syarat substantif dan prosedural. Yang menjelaskan bahwa setiap keputusan PHK harus berdasar pada alasan-alasan yang objektif, seperti efisiensi perusahaan atau pelanggaran berat oleh pekerja, dan harus melewati tahapan perundingan bipartit, mediasi tripartit, serta dapat berlanjut hingga pengadilan hubungan industrial apabila tidak tercapai kesepakatan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

Singadimedja & Salsabila (2024: 6) mengkaji bagaimana perubahan peraturan melalui UU Cipta Kerja memberikan dampak signifikan terhadap prosedur PHK. Menurut mereka, UU Cipta Kerja memberi fleksibilitas lebih besar kepada pengusaha untuk melakukan PHK, khususnya dalam hal pengurangan bebas pembuktian dan prosedur.

Meskipun hal ini memberikan efisiensi bagi perusahaan, namun mereka menilai bahwa kebijakan ini cenderung melemahkan posisi tawar pekerja dan membuka celah terjadinya PHK sepihak tanpa perlinungan yang memadai. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam sistem hubungan industrial yang sebelumnya lebih mengedepankan keadilan dan perlindungan terhadap buruh.

Menurut Hidayat & Suartini (2014: 9) setelah diberlakukannya UU cipta kerja, terjadi perubahan paradigma dalam Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Mereka menekankan bahwa pasal-pasal baru dalam UU Cipta Kerja cenderung memberikan legitimasi yang lebih besar kepada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi, tanpa perlu melalui mekanisme mediasi secara ketat.

Akibatnya, definisi dan batasan PHK menjadi semakin kabur dan membuka peluang tindakan sepihak oleh pengusaha. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja, terutama karena hilangnya jaminan terhadap prosedur penyelesaian perselisihan secara adil dan seimbang.

### 3.1.4 Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak pada dasarnya merupakan bentuk tindakan tegas dari pemberi kerja yang diambil dalam kondisi tertentu, di

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manusia pekerja telah melakukan pelanggaran berat terhadap ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Salah satu bentuk pelanggaran berat yang kerap menjadi dasar dilakukannya PHK sepihak adalah tindakan mangkir, yaitu ketidakhadiran pekerja secara terus menerus tanpa memberikan keterangan atau alasan yang dapat dipertanggungjawabkan. Ketidakhadiran semacam ini tidak hanya mengganggu kelancaran operasional perusahaan, tetapi juga mencerminkan kurangnya tanggung jawab dan komitmen dari pihak pekerja terhadap tugas dan kewajibannya.

Selain mangkir, tindakan seperti pencurian barang milik perusahaan yang dilakukan pekerja juga menjadi alasan yang sangat kuat bagi perusahaan untuk mengambil langkah pemutusan hubungan kerja secara langsung. Tindakan tersebut bukan hanya melanggar norma hukum, tetapi juga etika kerja dan kepercayaan yang menjadi dasar utama dalam hubungan industrial.

Menurut Effendi (2023:33), PHK sepihak adalah tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja tanpa melalui mekanisme hukum atau persetujuan pekerja sebagaimana mestinya. Dalam tesisnya ia menyoroti bahwa PHK sering tidak berdasarkan alasan yang sah, serta cenderung merugikan pekerja baik secara hukum maupun ekonomi. PHK sepihak harus melalui putusan pengadilan hubungan industrial untuk dapat dinyatakan sah dan berkekuatan hukum.

Misalnya, dalam penelitian Effendi (2023:33), dijelaskan bahwa PHK sepihak dapat dibenarkan secara yuridis apabila pekerja melanggar kewajiban





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pokoknya seperti mangkir. Dalam kondisi tersebut, pengusaha berhak melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa persetujuan pekerja karena telah terjadi pelanggaran terhadap asas kepercayaan dan tanggung jawab kerja.

PHK jenis ini dinilai bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan dalam hubungan industrial dan dianggap sebagai bentuk pelanggaran hak pekerja karena dilakukan secara sepihak tanpa proses deliberatif. Oleh karena itu, tindakan PHK sepihak menurut mereka berpotensi menimbulkan gugatan dari pekerja ke pengadilan hubungan industrial guna menuntut keadilan dan pemulihan hak.

Septiana & Lie (2023:455), PHK yang dilakukan oleh pengusaha tanpa adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan tindakan yang bertentangan dengan asas kepastian hukum, perlindungan hukum, dan keadilan bagi pekerja. Dalam kajiannya, ia menegaskan bahwa Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam prinsip hukum ketenagakerjaan di Indonesia, keadilan menghendaki agar hubungan kerja diakhiri melalui prosedur yang adil, transparan, dan legal, di mana kedua belah pihak memiliki hak yang setara untuk menyampaikan keberatan dan pembelaan.

### 3.1.5 Jenis - jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Jenis - jenis Pemutusan Hubungan Kerja merujuk pada pengelompokan atau klasifikasi bentuk-bentuk pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja berdasarkan alasan atau sebab terjadinya pemutusan tersebut. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, istilah ini menjelaskan berbagai kondisi atau situasi hukum yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, baik karena

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

kehendak pekerja, keputusan pengusaha, maupun keadaan tertentu di luar kendali kedua belah pihak.

Secara umum, jenis – jenis PHK mencerminkan alasan hukum, ekonomi, perilaku, atau administratif yang membedakan setiap kasus PHK, serta memengaruhi hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam proses pemutusan hubungan kerja tersebut. Misalnya, PHK karena pelanggaran berat menekankan kesalahan pekerja, sedangkan PHK karena efisiensi atau pailit berkaitan dengan kondisi internal perusahaan.

Masing – masing jenis PHK memiliki konsekuensi hukum yang berbeda, termasuk dalam hal pemberian kompensasi, pesangon, dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Adapun Jenis – jenis Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut:

a. PHK Atas Permintaan Pekerja

Terjadi Ketika pekerja secara sukarela mengajukan permohonan untuk mengakhiri hubungan kerja. Hal ini biasanya terjadi karena pekerja ingin mencari pekerjaan baru, pindah ke kota lain, atau karena alasan lainnya, PHK jenis ini umumnya tidak menimbulkan perselisihan karena kedua belah pihak telah sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja.

b. PHK Atas Permintaan Perusahaan

Terjadi Ketika Perusahaan mengajukan permohonan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja. Hal ini biasanya terjadi karena Perusahaan mengalami kesulitan keuangan, restrukturisasi, atau karena alasan bisnis lainnya. PHK jenis ini biasanya disertai dengan pemberian pesangon atau tunjangan lainnya kepada pekerja yang di PHK.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### PHK Atas Kesepakatan Bersama

Terjadi Ketika pekerja dan Perusahaan secara bersama-sama sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja. Hal ini biasanya terjadi karena kedua belah pihak merasa tidak cocok bekerja sama, misalnya karena perbedaan nilai atau visi. PHK jenis ini umumnya tidak menimbulkan perselisihan karena kedua belah pihak telah sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja.

#### d. PHK Karena Alasan Tertentu

Terjadi Ketika hubungan kerja berakhir karena suatu keadaan tertentu yang menyebabkan hubungan kerja tidak dapat dipertahankan lagi. Hal ini biasanya terjadi karena pekerja melakukan pelanggaran berat terhadap perjanjian kerja, seperti melakukan penipuan, penggelapan, atau Tindakan kriminal lainnya. PHK jenis ini harus didasarkan pada bukti yang kuat dan prosedur yang benar.

#### e. PHK Karena Alasan Perusahaan

Terjadi Ketika Perusahaan memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja karena alasan yang berhubungan dengan Perusahaan, seperti efisiensi, restrukturisasi, atau karena pekerja tidak memenuhi kinerja. PHK jenis ini harus dilakukan dengan prosedur yang benar dan adil, misalnya dengan memberikan surat peringatan terlebih dahulu.

#### f. PHK Karena Alasan Pekerja

Terjadi Ketika pekerja memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Perusahaan karena alasan yang berhubungan dengan pekerja, seperti mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik, menjalankan tugas militer, atau karena alasan pribadi lainnya. PHK jenis ini biasanya tidak menimbulkan perselisihan karena pekerja telah mengajukan permohonan pengunduran diri.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 3.1.6 Landasan Hukum PHK di Indonesia

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah produk legislasi omnibus law yang bertujuan untuk menyederhanakan dan mempercepat proses perizinan serta meningkatkan investasi di Indonesia. UU ini secara langsung mengubah dan mencabut berbagai ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk peraturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Untuk menjalankan ketentuan tersebut secara teknis, pemerintah menerbitkan: PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Permenaker No. 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum Relevansi: Dalam banyak kasus PHK sepihak, salah satu latar belakangnya adalah ketidakmampuan membayar upah minimum.

Permenaker ini memberikan batasan dan ketentuan mengenai pembayaran upah minimum, yang bisa menjadi dasar analisis dalam kasus PHK karena efisiensi atau kerugian perusahaan.

Permenaker No. 6 Tahun 2020 tentang THR Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Relevansi: PHK sepihak kadang dilakukan menjelang masa THR untuk menghindari kewajiban membayar. Permenaker ini menegaskan hak pekerja atas THR, bahkan jika hubungan kerja berakhir sebelum hari raya (dengan ketentuan tertentu).

Permenaker No. 2 Tahun 2021 tentang Tata Cara dan Syarat Pembayaran Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) 12QWSAZRelevansi: Ini adalah aturan pelaksana dari UU Cipta Kerja dan PP No. 37 Tahun 2021. Memberikan jaminan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sosial bagi pekerja yang terkena PHK, termasuk PHK sepihak, selama memenuhi syarat. Bisa menjadi solusi kompensasi bagi korban PHK sepihak.

### 3.1.7 Dampak Pemutusan Hubungan Kerja

Dampak PHK Sepihak terhadap pekerja

PHK sepihak dapat menimbulkan dampak yang cukup luas. Menurut penelitian Lubis et al. (2024:609-610), dampak yang dirasakan oleh pekerja antara lain hilangnya penghasilan tetap, gangguan psikologis, dan ketidakpastian ekonomi keluarga. Dari sisi perusahaan, tindakan PHK sepihak dapat menurunkan citra institusi dan memunculkan potensi sengketa hukum.

Dari sisi psikologis, PHK sepihak sering menimbulkan trauma mendalam bagi pekerja. Kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba dapat menyebabkan depresi, stres berkepanjangan, rasa frustrasi, dan menurunnya kepercayaan diri. Pekerja merasa kehilangan harga diri karena tidak lagi mampu menjalankan fungsi sosialnya sebagai pencari nafkah, dan hal ini bisa menimbulkan konflik dalam rumah tangga.

Tidak sedikit kasus di mana PHK menjadi penyebab utama meningkatnya ketegangan dalam keluarga, perceraian, atau bahkan gangguan kesehatan mental yang lebih serius. Perasaan tidak dihargai, kehilangan arah hidup, dan tidak adanya kepastian masa depan menciptakan luka emosional yang sulit sembuh dalam waktu singkat.

Secara ekonomi, dampak PHK sepihak sangat merugikan pekerja karena langsung menghentikan sumber pendapatan utama mereka. Mayoritas pekerja di Indonesia hidup dari penghasilan bulanan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makan, tempat tinggal, pendidikan anak, dan kesehatan.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ketika penghasilan tersebut hilang secara mendadak tanpa adanya persiapan, maka akan sangat sulit bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam banyak kasus, mereka tidak memiliki tabungan atau aset cadangan, sehingga harus terpaksa berutang, menjual barang pribadi, atau bahkan berpindah ke sektor informal yang jauh dari jaminan perlindungan kerja.

Selain itu, PHK sepihak secara massal dalam suatu wilayah atau sektor industri tertentu dapat menyebabkan penurunan daya beli masyarakat, yang kemudian berdampak pada stagnasi ekonomi di tingkat lokal maupun nasional.

Dari sisi sosial, PHK sepihak juga membawa konsekuensi serius. Mereka yang terkena PHK seringkali mendapat stigma negatif dari masyarakat, seolah-olah mereka telah melakukan kesalahan atau tidak cakap dalam bekerja. Hal ini sangat menyakitkan, terutama bagi pekerja yang selama bertahun-tahun telah menunjukkan dedikasi dan loyalitas terhadap perusahaan.

Akibatnya, mereka menjadi terisolasi secara sosial dan enggan untuk bersosialisasi karena merasa malu atau minder. Dalam beberapa kasus, pekerja yang mengalami PHK sepihak juga terpaksa bermigrasi ke daerah lain atau ke luar negeri untuk mencari pekerjaan baru, yang pada gilirannya membuka peluang bagi eksploitasi atau kekerasan tenaga kerja migran.

Ketika seseorang dipecat tanpa alasan yang sah dan tanpa proses hukum yang adil, maka secara langsung hak konstitusionalnya telah dilanggar. Banyak PHK sepihak juga didasarkan pada diskriminasi usia, gender, atau latar belakang aktivisme pekerja dalam serikat buruh.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ini menunjukkan bahwa PHK sepihak bukan sekadar persoalan ketenagakerjaan, melainkan persoalan struktural yang berkaitan erat dengan kesenjangan kekuasaan, ketidaksetaraan hukum, dan penegakan prinsip nondiskriminasi.

Sejumlah studi kasus di Indonesia menunjukkan bahwa PHK sepihak tidak jarang dilakukan tanpa memperhatikan aspek hukum dan kemanusiaan. Misalnya, kasus pemutusan hubungan kerja terhadap sopir ekspedisi tanpa surat peringatan atau pemberitahuan terlebih dahulu, yang kemudian dinyatakan tidak sah oleh pengadilan hubungan industrial.

Atau kasus pekerja perempuan hamil yang diberhentikan tanpa alasan jelas, yang kemudian diputuskan melanggar ketentuan hukum perlindungan perempuan dan anak. Dalam semua kasus tersebut, yang menjadi korban bukan hanya pekerja, tetapi juga keluarganya dan komunitas sekitarnya yang ikut terdampak. Untuk mengatasi persoalan ini, diperlukan sejumlah langkah konkret.

Pemutusan Hubungan Kerja sepihak merupakan masalah serius yang berdampak multidimensional terhadap pekerja. Ia bukan hanya persoalan kehilangan pekerjaan, tetapi juga menyangkut pelanggaran hak, kehancuran psikologis, krisis ekonomi rumah tangga, dan gangguan sosial.

Oleh karena itu, negara, masyarakat, dan seluruh pemangku kepentingan harus bergandeng tangan untuk menghentikan praktik ini dan memastikan bahwa setiap keputusan pemutusan hubungan kerja dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan sosial.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Dampak PHK terhadap Perusahaan

Dampak PHK pada Perusahaan, meskipun dilakukan karena kesalahan berat dari pihak pekerja seperti mangkir tanpa keterangan atau melakukan pencurian, tetap dapat menimbulkan sejumlah konsekuensi yang signifikan bagi Perusahaan.

Meskipun Keputusan PHK tersebut sah secara hukum dan merupakan bentuk perlindungan terhadap operasional serta etika kerja, perusahaan tetap harus menghadapi proses administrative dan hukum yang tidak sederhana, seperti pelaporan ke instansi ketenagakerjaan, penyusunan bukti pelanggaran, dan kemungkinan gugatan dari pihak pekerja ke pengadilan hubungan industrial.

Selain itu, PHK sepihak juga dapat menimbulkan dampak pada iklim kerja internal, seperti munculnya ketegangan atau kekhawatiran di kalangan pekerja lain, terutama jika tidak ada pemahaman yang jelas mengenai alasan PHK tersebut.

Dalam beberapa kasus, perusahaan juga bisa menghadapi kerusakan reputasi, terutama jika pekerja yang di-PHK memutarbalikkan fakta atau menuduh perusahaan bertindak sewenang-wenang, meskipun sebenarnya pelanggaran dilakukan oleh dirinya sendiri. Hal ini berpotensi menurunkan kepercayaan publik maupun mitra bisnis terhadap kredibilitas perusahaan.

Secara operasional, perusahaan juga mungkin mengalami gangguan produktivitas, terutama jika pekerja yang di-PHK memiliki peran strategis dalam proses kerja, dan pengganti belum tersedia. Oleh karena itu, meskipun PHK sepihak dalam konteks kesalahan pekerja adalah tindakan yang sah dan dibenarkan secara



hukum, pelaksanaannya tetap memerlukan kehati-hatian agar tidak berdampak negatif pada stabilitas internal maupun citra eksternal perusahaan.

### 3.1.8 Pandangan Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Berikut ini merupakan penjelasan terhadap ayat Al-Quran yang menerangkan tentang masalah atau ketidaksesuaian antara pekerja dan pengusaha, yang berbunyi sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ۖ وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ  
يَعْظُمُ بِهِ ۖ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

*"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat."* (Q.S An-Nisa : 58)

Ayat ini menunjukkan bahwa Jika pekerja melanggar kepercayaan atau amanat (seperti mencuri dan mangkir), maka adil untuk memberhentikan, asal ada proses yang benar.

### 3.2 Tinjauan Praktek

Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK merupakan bagian dari manajemen ketenagakerjaan yang sangat krusial, terlebih di perusahaan milik negara seperti PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Air Molek 1. Tinjauan praktek ini disusun berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Riswanto selaku Kepala Personalia dan dihubungkan dengan ketentuan normatif dalam hukum





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi pada karyawan di perusahaan ini umumnya dilakukan karena dua alasan utama, yaitu mangkir tanpa izin dan pencurian, yang keduanya diklasifikasikan sebagai pelanggaran berat.

PHK merupakan salah satu aspek paling sensitif dalam dunia ketenagakerjaan, karena menyangkut keberlanjutan hidup pekerja dan kestabilan hubungan industrial. Meskipun dalam kerangka hukum Indonesia telah diatur bahwa PHK harus dilakukan secara adil, transparan, dan melalui prosedur yang sah, kenyataannya praktik PHK sepihak masih sering terjadi di berbagai perusahaan, termasuk di Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Di PTPN IV Regional III Air Molek 1, praktik PHK sepihak menjadi kasus penting yang perlu dianalisis secara mendalam. Dalam kasus ini, perusahaan memberhentikan sejumlah tenaga kerja dengan alasan mangkir dan pencurian.

Pertimbangan perusahaan dalam menetapkan mangkir dan dugaan pencurian sebagai pelanggaran berat yang layak untuk dikenal PHK langsung dalam praktik hubungan kerja, perusahaan menetapkan mangkir dan pencurian sebagai pelanggaran yang berat karena keduanya berdampak langsung pada kelangsungan operasional, budaya kerja, dan integritas organisasi, pekerja yang mangkir lima hari berturut turut tanpa keterangan dianggap melanggar kepercayaan dan menyebabkan disrupsi kerja yang signifikan.

Sebagaimana diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021. Sedangkan dugaan pencurian, terutama dalam konteks kebun seperti air molek 1, merusak prinsip dasar hubungan kerja yaitu kejujuran. Tindakan pencurian sering kali berdampak kolektif



karena mendorong munculnya perilaku imitasi dan menurunkan moral karyawan lain.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 3.2.1 Proses PHK di PTPN IV Regional III Air Molek 1

Di PTPN IV Regional III Air Molek 1, proses pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan dilakukan dengan mempertimbangkan jenis dan beratnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Secara umum, perusahaan menegakkan prinsip pembinaan terlebih dahulu sebelum menjatuhkan sanksi akhir berupa PHK, kecuali dalam kondisi tertentu yang tergolong sebagai pelanggaran berat.

Pelanggaran-pelanggaran tersebut ditangani berdasarkan ketentuan internal perusahaan yang selaras dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksanaannya. Untuk kasus karyawan yang tidak masuk kerja selama lima hari kerja berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang sah, perusahaan menjalankan prosedur sesuai Pasal 52 PP No. 35 Tahun 2021.

Karyawan tersebut terlebih dahulu diberikan teguran atau surat pemanggilan secara tertulis sebanyak dua kali sebagai upaya untuk memanggil kembali yang bersangkutan agar hadir bekerja. Apabila dalam jangka waktu pemanggilan tersebut karyawan tetap tidak hadir dan tidak memberikan klarifikasi secara resmi, maka perusahaan menganggap karyawan tersebut telah mengundurkan diri secara tidak langsung dan memproses PHK tanpa melalui tahap surat peringatan (SP I–III) ataupun penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal ini didasarkan pada ketentuan bahwa mangkir lima hari berturut-turut sudah dapat menjadi alasan sah pemutusan hubungan kerja. Berbeda halnya dengan karyawan yang melakukan pelanggaran berupa mangkir secara tidak berurutan dalam jangka waktu enam bulan.

Dalam kasus ini, perusahaan menerapkan pendekatan pembinaan secara bertahap, yang dimulai dengan surat teguran, kemudian dilanjutkan dengan Surat Peringatan I (SP I), SP II, dan SP III apabila pelanggaran terus berulang. Setiap pelanggaran dicatat dan dievaluasi, serta diberi rentang waktu enam bulan sebagai masa akumulasi. Apabila dalam masa tersebut karyawan kembali melakukan mangkir, maka pelanggaran-pelanggaran sebelumnya tetap diperhitungkan.

Setelah seluruh tahapan surat peringatan selesai dan tidak ada perubahan perilaku dari karyawan, maka perusahaan akan membawa kasus tersebut ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) untuk mendapatkan legalitas PHK yang bersifat final. Dengan demikian, perusahaan memastikan bahwa PHK yang dilakukan tetap memenuhi unsur prosedural dan tidak bersifat sepihak secara semena-mena.

Sementara itu, untuk kasus pelanggaran berat seperti pencurian aset perusahaan, proses PHK dilakukan secara langsung tanpa tahapan surat peringatan atau pembinaan. Perusahaan terlebih dahulu melakukan investigasi internal, termasuk melakukan Berita Acara Pemeriksaan (BAP), mengumpulkan keterangan saksi, serta bukti fisik yang relevan.

Apabila karyawan terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan tindakan pencurian di lingkungan kerja, maka perusahaan memiliki dasar hukum untuk



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan PHK langsung tanpa harus melalui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tindakan ini sesuai dengan pasal pelanggaran berat dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan peraturan perusahaan yang berlaku.

Dari keseluruhan proses tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan tetap mengedepankan prinsip kehati-hatian dan legalitas dalam mengambil keputusan PHK, baik untuk pelanggaran disiplin ringan yang berulang maupun pelanggaran berat yang berdampak pada keamanan dan integritas perusahaan.

Sebelum PHK dilakukan, perusahaan senantiasa memberikan ruang dialog dan klarifikasi, seperti mengirimkan surat pemanggilan resmi, melakukan mediasi internal, hingga menyusun Berita Acara Pemeriksaan (BAP) sebagai dokumentasi atas pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja. Namun dalam praktiknya, pekerja yang dipanggil tidak bersedia menghadiri forum klarifikasi yang telah disediakan.

Dalam kasus yang diamati penulis, pekerja yang melakukan pelanggaran tidak hadir tanpa memberikan alasan sah, meskipun telah dipanggil secara tertulis dua kali. Dalam kondisi seperti itu, perusahaan tetap melanjutkan proses PHK secara sepihak namun tetap berdasarkan bukti-bukti yang kuat dan prosedur yang benar. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh dan melibatkan manajemen perusahaan sebelum keputusan PHK dijatuhkan.

Surat keputusan PHK kemudian diberikan kepada karyawan bersangkutan secara langsung atau melalui pos tercatat, dan perusahaan tetap bertanggung jawab untuk menyelesaikan hak-hak normatif karyawan yang sah sesuai ketentuan yang berlaku (seperti gaji terakhir, sisa cuti tahunan, atau administrasi BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dengan dilaksanakannya prosedur PHK yang transparan dan berbasis hukum, PTPN IV Regional III Air Molek 1 berupaya untuk menciptakan iklim kerja yang sehat, disiplin, dan aman bagi seluruh karyawan. PHK bukan hanya keputusan hukum dan administratif, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan untuk menjaga stabilitas operasional dan memberikan efek jera bagi pelanggaran yang dapat membahayakan produktivitas kerja atau reputasi institusi.

### 3.2.2 Alasan dan Dasar Pelaksanaan PHK oleh Perusahaan

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PTPN IV Regional III Air Molek 1 dilakukan atas dasar pertimbangan objektif yang mengacu pada pelanggaran disiplin dan norma kerja yang dilakukan oleh karyawan. Dalam praktiknya, perusahaan tidak serta merta memberhentikan karyawan, melainkan menempuh tahapan sesuai dengan kategori pelanggaran dan ketentuan hukum yang berlaku.

Salah satu alasan utama yang melatarbelakangi dilakukannya PHK adalah tindakan mangkir dari kewajiban kerja selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang sah. Pelanggaran ini termasuk dalam kategori pelanggaran berat menurut Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Ketidakhadiran selama lima hari kerja berturut-turut dinilai sebagai bentuk pengunduran diri secara tidak langsung, karena menunjukkan ketidakpatuhan terhadap kewajiban kerja dan kurangnya itikad baik dari karyawan.

Terhadap kasus semacam ini, perusahaan tetap menjalankan prosedur administratif melalui pemberian dua kali surat pemanggilan tertulis. Apabila karyawan tetap tidak hadir, maka PHK dapat dilakukan tanpa perlu melalui tahapan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mediasi ataupun lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Selain itu, terdapat pula kasus pelanggaran kedisiplinan berupa ketidakhadiran secara tidak berurutan dalam jangka waktu enam bulan.

Pelanggaran semacam ini dinilai tidak menunjukkan perubahan perilaku meskipun telah diberi pembinaan. Oleh karena itu, perusahaan menjatuhkan sanksi secara bertahap melalui Surat Peringatan I hingga Surat Peringatan III. Jika pelanggaran tetap terjadi dalam masa akumulasi tersebut, maka perusahaan akan memproses PHK melalui penetapan lembaga PPHI untuk menjamin keabsahan dan keadilan dalam penyelesaian hubungan kerja.

Adapun bentuk pelanggaran lainnya yang menjadi dasar PHK adalah tindakan pencurian barang milik perusahaan. Tindakan ini dikategorikan sebagai pelanggaran berat yang mengancam integritas dan keamanan lingkungan kerja. Dalam hal ini, perusahaan berhak melakukan PHK langsung tanpa tahapan peringatan administratif, setelah terlebih dahulu dilakukan investigasi internal dan berita acara pemeriksaan (BAP).

Dasar hukum atas tindakan ini juga merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 serta ketentuan dalam peraturan perusahaan. Dengan demikian, alasan-alasan yang melatarbelakangi pelaksanaan PHK oleh perusahaan sepenuhnya didasarkan pada pelanggaran konkret yang dapat dibuktikan secara administratif maupun investigatif, serta dilakukan sesuai dengan prosedur hukum dan asas keadilan.

Dalam prakteknya, PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak semata mata didasarkan pada pertimbangan ekonomi atau efisiensi kerja, tetapi juga didasarkan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada pelanggaran kedisiplinan kerja yang bersifat berat dan mengganggu stabilitas perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan mengidentifikasi dua pelanggaran utama yang menjadi alasan PHK, yaitu absensi tanpa keterangan atau mangkir dan pencurian terhadap asset perusahaan.

Kedua pelanggaran ini dipandang sebagai bentuk ketidaktaatan terhadap aturan perusahaan perusahaan yang telah disosialisasikan sebelumnya, dan dinilai memberikan dampak langsung terhadap kelangsungan operasional kerja. mangkir tanpa pemberitahuan tidak hanya menyebabkan kekosongan peran kerja, tetapi juga membebani rekan kerja lainnya yang harus menggantikan tugas pelaku.

Hal ini menurunkan produktivitas tim dan menciptakan ketidakdisiplinan yang jika dibiarkan, akan menciptakan efek dominan terhadap pekerja lain. sementara itu, dugaan pencurian oleh pekerja mengakibatkan kerugian tidak hanya secara materi, tetapi juga secara moral karena mengikis rasa saling percaya dalam sistem kerja internal.

Maka dari itu, kedua jenis pelanggaran tersebut dipandang sebagai pelanggaran berat yang layak untuk dikenakan sanksi PHK langsung, sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan.

### 3.2.3 Proses Identifikasi dan Pendokumentasian Pelanggaran

PTPN IV Regional III Air Molek 1 menerapkan sistem pengawasan internal yang bertujuan untuk mengidentifikasi setiap bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, baik yang bersifat ringan, sedang, maupun berat. Proses identifikasi dilakukan secara sistematis melalui pemantauan absensi, laporan dari kepala bagian, pengawasan langsung dari atasan, serta dokumentasi administrasi yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terintegrasi dengan sistem kepegawaian.

Pelanggaran yang bersifat disipliner seperti ketidakhadiran tanpa izin terpantau secara langsung melalui absensi harian, dan akan segera ditindaklanjuti oleh atasan langsung untuk dilakukan klarifikasi. Setiap pelanggaran yang terindikasi dilakukan oleh karyawan akan dicatat dan disampaikan dalam bentuk laporan tertulis ke bagian sumber daya manusia (HRD) atau manajemen personalia.

Tim HRD kemudian akan melakukan verifikasi awal dengan membandingkan data kehadiran, surat izin, dan kronologi pelanggaran. Apabila ditemukan bukti yang cukup, maka HRD akan membuat surat teguran atau surat pemanggilan, tergantung pada tingkat dan jenis pelanggaran yang dilakukan. Surat-surat ini juga didokumentasikan dan disimpan dalam arsip karyawan sebagai bagian dari rekam jejak kedisiplinan.

Dalam kasus pelanggaran yang bersifat berat seperti pencurian, perusahaan melakukan proses identifikasi secara lebih mendalam melalui pemeriksaan internal. Hal ini dilakukan dengan menyusun berita acara pemeriksaan (BAP), mengumpulkan bukti fisik, serta meminta keterangan dari saksi yang relevan. Proses ini bersifat formal dan didokumentasikan secara lengkap untuk mendukung keputusan pemutusan hubungan kerja yang akan diambil.

Pendokumentasian dilakukan secara kronologis dan akurat agar dapat dipertanggungjawabkan secara hukum apabila terjadi sengketa di kemudian hari.

Sementara itu, untuk kasus mangkir tidak berurutan dalam enam bulan, dokumentasi dilakukan dengan mencatat setiap ketidakhadiran dalam sistem absensi dan mengakumulasikannya sesuai ketentuan peraturan perusahaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Masing-masing surat peringatan yang dikeluarkan juga disertai dengan surat panggilan resmi untuk bekerja, yang turut dicatat sebagai bukti bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki diri.

Dengan adanya sistem dokumentasi yang sistematis dan transparan, perusahaan memiliki dasar yang kuat untuk melakukan proses pemutusan hubungan kerja apabila pelanggaran telah melewati batas toleransi dan prosedur pembinaan yang wajar. Pendokumentasian ini sekaligus menjadi bentuk perlindungan hukum bagi perusahaan agar keputusan PHK yang diambil dapat dipertanggungjawabkan secara administratif maupun hukum ketenagakerjaan.

#### 3.2.4 Tahapan Penyelesaian Konflik dan Keterlibatan Lembaga Penyelesaian

Penyelesaian konflik hubungan industrial, khususnya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), telah diatur secara formal dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Salah satu rujukan utama dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang secara eksplisit menjelaskan bahwa setiap konflik yang timbul antara pekerja dan pengusaha harus terlebih dahulu diselesaikan secara bipartit, yakni perundingan langsung antara kedua belah pihak.

Jika perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan dalam jangka waktu 30 hari, maka salah satu pihak dapat melaporkan perselisihan tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat untuk diproses melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam praktiknya di PTPN IV Regional III Air Molek 1, perusahaan melakukan penyelesaian konflik PHK dengan menyesuaikan tingkat pelanggaran dan jenis perselisihan yang terjadi. Untuk kasus PHK karena mangkir tidak berurutan dalam jangka waktu enam bulan, perusahaan tetap menjalankan prosedur pembinaan melalui surat peringatan bertahap (SP I hingga SP III).

Apabila karyawan tetap melakukan pelanggaran yang sama, maka perusahaan membawa kasus tersebut ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai bentuk legalitas atas tindakan PHK yang dilakukan. Tahapan yang dilalui biasanya meliputi mediasi di Disnaker, dan jika mediasi gagal mencapai kesepakatan, maka perusahaan melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Namun, dalam kasus pelanggaran berat seperti pencurian, perusahaan dapat langsung melakukan PHK tanpa melalui tahapan penyelesaian konflik. Hal ini merujuk pada ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, di mana PHK karena pelanggaran berat seperti pencurian dapat dilakukan tanpa harus memperoleh penetapan dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial, asalkan perusahaan memiliki bukti kuat, seperti berita acara pemeriksaan (BAP), keterangan saksi, dan barang bukti yang sah.

Dengan demikian, keterlibatan lembaga penyelesaian hanya menjadi keharusan apabila terjadi penolakan atau ketidaksepakatan dari karyawan terhadap tindakan PHK yang dijatuhkan. Selain itu, bagi karyawan yang mangkir selama lima hari berturut-turut tanpa memberikan keterangan tertulis yang sah, perusahaan dapat langsung menganggap karyawan telah mengundurkan diri.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 PP No. 35 Tahun 2021, PHK karena mangkir lima hari kerja berturut-turut tidak mewajibkan perusahaan untuk membawa kasus tersebut ke lembaga penyelesaian, karena dianggap sebagai pengunduran diri secara tidak langsung. Meskipun demikian, perusahaan tetap memberikan surat pemanggilan sebanyak dua kali sebagai bentuk pembinaan awal.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa keterlibatan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi penting ketika konflik antara karyawan dan perusahaan tidak dapat diselesaikan secara internal.

Namun dalam kasus-kasus tertentu yang telah diatur secara jelas dalam peraturan pemerintah, PHK dapat dilakukan secara langsung dengan catatan terdapat bukti yang sah dan dokumentasi lengkap. Proses ini menunjukkan bahwa penyelesaian konflik dalam hubungan industrial bersifat bertahap dan terstruktur, serta mengedepankan asas musyawarah, keadilan, dan kepastian hukum.

#### 3.2.5 Perlakuan terhadap Hak Pekerja setelah PHK

Perusahaan menyampaikan bahwa mereka tetap berusaha memberikan hak-hak pekerja yang telah diberhentikan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 dan perubahannya dalam UU Cipta Kerja. Hak-hak tersebut meliputi: uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), uang penggantian hak seperti cuti tahunan yang belum diambil, biaya transportasi, dan tunjangan lainnya.

Namun, pemberian hak ini bersifat kondisional, artinya hanya diberikan jika pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja tidak termasuk kategori pelanggaran berat. Dalam kasus mangkir atau pencurian, perusahaan beranggapan bahwa PHK



dilakukan secara sah dan atas dasar hukum yang kuat, sehingga pekerja tidak lagi berhak atas pesangon dan kompensasi lainnya.

Meski demikian, hal ini tetap menjadi polemik karena beberapa pekerja merasa belum melalui proses pembuktian yang adil, dan beranggapan bahwa hak mereka belum diberikan secara penuh.

### 3.2.6 Peran Personalia dan Struktur SDM dalam Prosedur PHK

Dalam pelaksanaan PHK, Struktur Sumber Daya Manusia di perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga agar proses berjalan tertib dan sesuai aturan. Di PTPN IV Regional III Air Molek 1, pelaksanaan administrasi PHK dilakukan oleh Asisten Personalia dan Krani Personalia, yang bertugas mencatat pelanggaran, mengeluarkan surat peringatan, dan menyimpan dokumen secara sistematis.

Mereka juga berperan sebagai penghubung antara manajemen dan pekerja dalam proses klarifikasi, serta menjadi sumber informasi bagi karyawan terkait hak dan kewajiban mereka. dalam konteks PHK, bagian personalia memastikan bahwa semua dokumen dan prosedur administratif telah dilalui, sehingga keputusan perusahaan memiliki kekuatan hukum dan tidak menimbulkan konflik di kemudian hari.

### 3.2.7 Penilaian dan Catatan Kritis atas Praktek PHK di Lapangan

Berdasarkan hasil observasi dan studi kasus yang dilakukan di PTPN IV Regional III Air Molek 1, praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) secara umum telah mengikuti prosedur administratif dan legal yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perusahaan tampak berhati-hati dalam menerapkan PHK

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai bentuk sanksi, terutama terhadap pelanggaran yang bersifat akumulatif seperti ketidakhadiran tidak berurutan selama enam bulan.

Proses pembinaan berupa teguran dan pemberian surat peringatan dilakukan secara bertahap, serta didukung dengan dokumentasi yang memadai sebagai dasar pengambilan keputusan. Selain itu, keterlibatan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kasus PHK yang bersifat sengketa juga menunjukkan komitmen perusahaan untuk menempuh jalur hukum sesuai aturan.

Namun, terdapat beberapa catatan kritis yang perlu menjadi perhatian. Salah satunya adalah kecenderungan perusahaan untuk langsung melakukan PHK terhadap kasus pelanggaran berat seperti pencurian tanpa memberikan kesempatan kepada pekerja untuk membela diri melalui forum bipartit atau mediasi. Meskipun secara hukum tindakan tersebut diperbolehkan apabila terdapat bukti kuat, dari sisi keadilan substantif hal ini berpotensi menimbulkan penilaian sepihak karena karyawan tidak diberikan ruang pembelaan yang cukup.

Di sisi lain, untuk kasus PHK karena mangkir lima hari berturut-turut, perusahaan memang menjalankan dua kali surat pemanggilan sesuai ketentuan Pasal 52 PP No. 35 Tahun 2021, namun tetap perlu dipastikan bahwa pemanggilan tersebut benar-benar diterima oleh yang bersangkutan, agar tidak menimbulkan keberatan di kemudian hari.

Selain itu, meskipun sistem pendokumentasian di perusahaan telah cukup baik, pelaksanaan pengawasan internal dan pelaporan pelanggaran masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal koordinasi antara bagian operasional dan bagian kepegawaian. Beberapa kasus pelanggaran disiplin baru ditindaklanjuti setelah



terjadi pengulangan, yang menunjukkan bahwa sistem peringatan dini masih dapat diperbaiki.

Secara umum, praktik PHK di lapangan sudah mengedepankan prinsip kehati-hatian dan prosedural. Namun untuk menjamin rasa keadilan bagi kedua belah pihak, perusahaan tetap perlu mengembangkan pendekatan yang lebih komunikatif dan transparan, terutama dalam penanganan pelanggaran berat dan proses klarifikasi.

Selain itu, penguatan kapasitas SDM di bidang ketenagakerjaan serta sosialisasi peraturan perusahaan secara berkala kepada seluruh karyawan akan membantu menciptakan iklim hubungan industrial yang sehat, produktif, dan saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Secara keseluruhan, praktik PHK di PTPN IV Regional III Air Molek 1 telah mengikuti sebagian besar ketentuan hukum yang berlaku, terutama dalam hal pendokumentasian pelanggaran dan pemberian kesempatan klarifikasi terhadap pekerja. Namun, berdasarkan hasil wawancara, masih terdapat beberapa kelemahan dalam aspek prosedural, khususnya dalam penerapan mekanisme bipartit dan mediasi yang seharusnya menjadi bagian dari proses formal sebelum PHK dilaksanakan.

Sebagai Perbandingan dapat penulis paparkan melalui tabel yang menjelaskan tentang perbedaan antara teori dan praktek di lapangan. Berikut dijelaskan pada tabel 3.1 perbedaan antara teori dan praktek

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sate'laic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Tabel 3. 1 Perbandingan antara Teori dan Praktek**

No	Teori	Praktek
1.	Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004. Undang-Undang ini mengatur mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha.	Perusahaan sudah menerapkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004
2.	Perselisihan Hubungan Industrial terdiri dari: a. Perselisihan Kepentingan b. Perselisihan Hak c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja	Permasalahan yang terjadi adalah masalah Pemutusan Hubungan Kerja, karena ketidakhadiran atau mangkir dari pekerjaan tanpa izin yang sah, dan tindak kriminal yaitu pencurian.
3.	Penyelesaian Perselisihan dapat dilakukan lewat ; a. Mediasi b. Konsiliasi c. Arbitrase d. Pengadilan Hubungan Industrial	Penyelesaian sudah diupayakan oleh perusahaan lewat Mediasi, Namun pekerja yang tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan pekerja juga mengabaikan kewajiban mereka untuk berdiskusi atau mencari solusi bersama dengan pihak perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.