

Penerapan Asas Adil, Cepat dan Murah dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Tifa Yustin Windari *, Deddy Effendy

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

tifaysw@gmail.com, deddyeffendy60@yahoo.com

Abstract. Indonesia has the right to survival, including the right to work, legal protection, and fair remuneration as stipulated in the 1945 Constitution. Harmonious working relationships between workers and employers require fair agreements and conflict resolution mechanisms. The case at PT X shows violations of the rules of termination, such as notification that is not in accordance with procedures and untimely severance payments which are included in industrial relations disputes. The purpose of this study is to determine the application of fair, fast and cheap principles in settlement of disputes between workers and employers of PT.X through the Industrial Relations Court of Semarang City. To find out the fulfillment of rights given by PT.X to workers after termination of employment. The research method uses a sociological juridical approach. Data collection techniques with interviews, observation. Data analysis techniques using interactive analysis methods. It can be concluded that the settlement of industrial relations disputes between workers and PT. X has followed the principles of fair, fast, and cheap according to Law Number 2 of 2004, through bipartite negotiations and mediation and the fulfillment of rights given by PT.X to workers who have been fulfilled even though gradually.

Keywords: *Industrial Relations Court, Fair, Termination of Employment.*

Abstrak. Indonesia memiliki hak untuk mempertahankan hidup, termasuk hak atas pekerjaan, perlindungan hukum, dan imbalan yang adil sebagaimana diatur dalam UUD 1945. Hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja membutuhkan kesepakatan serta mekanisme penyelesaian konflik yang adil. Kasus di PT. X Kota Semarang menunjukkan pelanggaran terhadap aturan PHK, seperti pemberitahuan yang tidak sesuai prosedur dan pembayaran pesangon yang tidak tepat waktu yang mana termasuk kedalam perselisihan hubungan industrial. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan asas adil, cepat dan murah dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan Pengusaha PT.X Kota Semarang melalui Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang. dan untuk mengetahui pemenuhan hak yang diberikan oleh PT. X Kota Semarang kepada pekerja setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi. Teknik analisis data menggunakan metode analisis interaktif. Dapat disimpulkan bahwa Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan PT. X Kota Semarang telah mengikuti asas adil, cepat, dan murah sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, melalui perundingan bipartit dan mediasi serta pemenuhan hak yang diberikan oleh PT.X terhadap pekerja yang telah dipenuhi meskipun secara berangsur.

Kata Kunci: *Pengadilan Hubungan Industrial, Asas Adil, Pemutusan Hubungan Kerja.*

A. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara dengan penduduk 282.477.584 jiwa (Media, 2024) yang didalamnya memiliki kesetaraan hak untuk mempertahankan hidupnya. Dalam upaya untuk mempertahankan hidupnya, penduduk di Indonesia juga memiliki hak penuh untuk memiliki pekerjaan serta mendapatkan perlindungan yang adil dan sama di hadapan hukum, memperoleh imbalan yang sesuai dengan apa yang telah dilakukannya serta mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sesuai dengan Pasal 28 UUD Negara RI Tahun 1945. Salah satu upaya untuk mempertahankan hidup adalah memperoleh pekerjaan. Pekerjaan merupakan segala aktivitas manusia yang melibatkan kemampuan fisik, mental maupun kemahiran guna mencapai suatu tujuan tertentu. (KBB Online, t.t.) Menurut pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 didalam suatu pekerjaan terdapat dua pihak inti yaitu pekerja dan pemberi kerja. Pekerja merupakan orang yang mendapat upah setelah melakukan pekerjaan sedangkan yang disebut dengan pemberi kerja merupakan orang atau pengusaha yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang membayar upah setelah memperkerjakan pekerja.

Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja disebut hubungan kerja yang didalamnya terjadi interaksi dan kesepakatan yang disepakati oleh kedua belah pihak dalam bentuk kesepakatan kerja. Agar menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis, diperlukan panduan tentang interaksi antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja serta mencakup tata cara untuk menyelesaikan konflik yang akan muncul dari interaksi tersebut. (Luluk Tri Harinie, 2024) Konflik atau perselisihan dalam hubungan industrial merupakan adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antar pengusaha dengan pekerja karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan pemutusan hubungan kerja, pengaturan mengenai hal ini ada dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Salah satu faktor yang menciptakan terjadinya perselisihan hak dan perselisihan kepentingan dan berujung pada pemutusan hubungan kerja adalah mengenai upah. Upah merupakan hak pekerja yang dibayarkan oleh pengusaha sesuai dengan kesepakatan kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. (Redaksi, 2024) Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pihak pemberi kerja wajib memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja yang diputus hubungannya yang besarnya didasari pada alasan terjadinya PHK. (Renata, 2024) Pesangon dan upah seringkali menjadi faktor utama dalam perselisihan hak pekerja, dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus dilakukan dengan perundingan bipartit terlebih dahulu. Penyelesaian sengketa diluar pengadilan disebut juga sebagai alternatif penyelesaian sengketa, menurut Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Alternatif Penyelesaian Sengketa, alternatif penyelesaian sengketa dapat menyelesaikan sengketa atau perbedaan pendapat yang menjadikan itikad baik menjadi dasarnya dan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri.

Perundingan bipartit dapat berupa negosiasi, mediasi dan konsiliasi. Sedangkan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur secara khusus dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI), yang meliputi tenggang waktu yang dibatasi, biaya perkara yang gratis (disubsidi negara) dan adanya hakim Ad-Hoc. Prosedur penyelesaian hubungan industrial melalui jalur litigasi melewati tiga tahapan yaitu pengajuan gugatan, sidang dan pemanggilan saksi dan putusan hakim. Dalam Setiap Persidangan harus sesuai dengan asas yang telah disebutkan dalam Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman, yaitu asas adil, cepat dan murah.

Konflik yang terjadi di PT. X Kota Semarang tidak mencerminkan pasal 156 UU No 6 Tahun 2023 yakni bilamana hubungan kerja diputus, pengusaha berkewajiban memberikan pesangon yang dihitung berdasarkan durasi kerja serta mengganti hak-hak yang seharusnya diterima oleh karyawan selaras ketentuan yang berlaku. Karena hingga kini meskipun perselisihan hak ini sudah diupayakan melalui mediasi hingga litigasi dan kedua belah pihak sudah menyetujui kesepakatan, namun PT. X belum juga membayar pesangon, BPJS Ketenagakerjaan dan hak-hak pekerja yang seharusnya diterima oleh pekerja. PT. X Kota Semarang juga melakukan PHK kepada ratusan pekerja PT. X dengan melakukan pemanggilan secara mendadak dan hanya mengatakan bahwasanya kondisi keuangan PT. X yang sedang tidak sehat sehingga harus melakukan efisiensi pekerja.

Pasal 154A UU No 6 Tahun 2023 juga disebutkan bahwasanya perusahaan berhak melaksanakan keefisienan yang disertai dengan penutupan entitas juga tak dibarengi penutupan perusahaan yang dikarenakan oleh kerugian yang dialami oleh perusahaan tersebut. Namun yang

menjadi kekeliruan ialah PHK yang dilaksanakan PT. X Kota Semarang tidak selaras dengan Pasal 37 ayat (3) PP No 35 Tahun 2021 yang mengatur bahwasanya surat pemberitahuan PHK wajib disusun oleh pengusaha dan disampaikan secara resmi kepada pekerja paling lambat 14 hari kerja sebelum tindakan PHK dilaksanakan. Pemberitahuan tersebut harus disampaikan dengan cara yang sah agar prosesnya selaras dengan peraturan yang ada.

Pada kenyataannya, PT. X hanya memberi informasi singkat kepada 100 pekerja mengenai kerugian perusahaan tanpa adanya pemberitahuan sebelumnya terkait PHK. Selain itu, pembayaran uang pesangon yang seharusnya diberikan dalam jumlah penuh dan tepat waktu, malah diangsur selama 30 bulan mulai April 2022 hingga September 2024. Hal ini tidak selaras dengan perjanjian yang telah disepakati, menyebabkan pekerja menerima pesangon yang tidak mencukupi dan terlambat. Keadaan ini menambah ketidakadilan dalam penyelesaian hak-hak pekerja. Penyelesaian perselisihan hak ini juga diajukan oleh pekerja dengan melalui perundingan bipartite terlebih dahulu hingga pada akhirnya diselesaikan melalui litigasi. Dalam penyelesaiannya diperlukan waktu yang panjang dimulai dari mediasi hingga putusan pengadilan.

Penelitian ini ada untuk mengetahui bagaimana penerapan asas adil, cepat dan murah dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan antara pekerja dan Pengusaha PT.X Kota Semarang melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Kota Semarang dan untuk mengetahui pemenuhan hak yang diberikan oleh PT. X Kota Semarang kepada pekerja setelah dilaksanakannya PHK yang diharapkan bisa memperluas wawasan dan pemahaman yang mendalam mengenai pengetahuan dalam bidang hukum ketenagakerjaan, terkhusus dalam penuntasan perkara hubungan industrial di PHI dihubungkan dengan asas adil, cepat dan murah.

B. Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan normatif yuridis, yang sering disebut penelitian hukum doktriner atau penelitian perpustakaan. Fokus penelitian ini ialah pada peraturan hukum yang tertulis, yang memerlukan data sekunder yang diperoleh dari sumber perpustakaan. Penelitian normatif yuridis juga mencakup analisis terhadap teori-teori hukum, konsistensi, dan penjabaran pasal-pasal dalam aturan UU. (Syahrums, 2022) Penelitian hukum ialah aktivitas ilmiah yang memakai metode dan sistematika tertentu untuk mengkaji fenomena hukum tertentu melalui analisis mendalam.

Dalam hal ini, sifat penelitian ialah deskriptif analitis, di mana data dianalisis tanpa keluar dari masalah pokok, dengan memakai teori atau konsep umum untuk menjelaskan atau membandingkan data yang ada. (Soekanto, 2004) Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menganalisis aturan UU yang berlaku serta pandangan para ahli hukum. (Sunggono, 1997) Fokus utamanya ialah guna memberi pemahaman mengenai penyelesaian sengketa dalam hubungan internasional, dengan mengedepankan prinsip keadilan, kelancaran proses, dan biaya yang efisien, agar menghasilkan solusi yang bermanfaat dan dapat diterapkan secara praktis.

Kajian ini mengadopsi metode penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu pendekatan yang mengandalkan studi literatur untuk memperoleh informasi. Sumber-sumber yang digunakan dalam penelitian ini mencakup buku, jurnal, artikel, serta dokumen hukum yang relevan dengan topik yang sedang dikaji. (Zed, 2008) Data pada kajian ini dianalisis memakai metode analisis kualitatif, yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap informasi yang diperoleh. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan dalam data tanpa bergantung pada angka atau statistik, melainkan pada konteks dan makna. Metode kualitatif bertujuan untuk mengumpulkan dan mengorganisir data yang telah dikumpulkan dengan tujuan untuk membuat suatu kesimpulan yang lebih spesifik.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Terhadap Penerapan Asas Adil, Cepat Dan Murah Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diajukan Pekerja Terhadap Pt.X Kota Semarang

Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 mengatur ketentuan khusus dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terutama pada tahap persidangan pertama. Bilamana terbukti bahwasanya pengusaha tidak memenuhi kewajibannya selaras dengan Pasal 155 ayat (3) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan,

Hakim Ketua Sidang harus segera memutuskan dengan perintah kepada pengusaha untuk membayar upah dan hak-hak pekerja lainnya. Keputusan ini, yang disebut putusan sela, dapat dijatuhkan segera pada sidang pertama atau pada sidang kedua jika diperlukan, untuk memastikan hak pekerja dipenuhi tanpa menunda lebih lama.

Dalam praktik di lapangan, hari sidang pertama pada umumnya baru tahapan pertemuan, pencocokan identitas para pihak, serta upaya Majelis Hakim untuk mendamaikan kedua belah pihak, walaupun upaya ini tidak secara intensif sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 130 HIR jo Perma No. 2 Tahun 2004 yang untuk selanjutnya diawali dengan pembacaan surat gugatan. Sementara itu pada hari persidangan kedua ialah tahapan jawaban tergugat. Ialah hal yang tidak mudah dilaksanakan, menjatuhkan putusan sela yang berupa perintah untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh tanpa adanya bukti awal. Hal ini merupakan masalah tersendiri bagi majelis hakim yang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial tersebut.

Proses pemeriksaan perkara perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang dimulai dengan pengajuan gugatan oleh pekerja selaras dengan Pasal 81 UU No. 2 Tahun 2004. Dalam hal ini, gugatan diajukan ke pengadilan yang berada di wilayah hukum tempat pekerja bekerja. Pihak penggugat, seperti halnya dalam hukum acara perdata, memiliki hak untuk mengajukan gugatan kapan saja selaras keinginan mereka. Namun, dalam kasus ini, gugatan yang diajukan akhirnya dicabut setelah proses mediasi antara pekerja dan pengusaha. Mediasi tersebut menghasilkan kesepakatan di mana pengusaha setuju untuk memenuhi kewajibannya, seperti membayar gaji yang tertunda, iuran BPJS Ketenagakerjaan, dan pesangon pekerja. Dengan tercapainya kesepakatan ini, maka perkara dengan no 62/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg dinyatakan dicabut, mengakhiri sengketa antara pekerja dan pengusaha secara damai.

Realita yang terjadi dalam kasus ini ialah pekerja melalui serikat kerja nasional meminta dinas perindustrian dan tenaga kerja untuk menyelesaikan perselisihan ini dengan melalui mediasi, namun ditolak oleh pihak dinas perindustrian dan tenaga kerja dikarenakan belum adanya perundingan internal yang terjadi antara para pihak yaitu pekerja dan PT. X, setelah adanya perundingan internal tersebut dan tidak adanya kesepakatan yang diambil, maka baru bisa dilaksanakan mediasi. Selaras dengan pasal 3 UUPPHI yaitu harus dilaksanakannya upaya penyelesaian berupa perundingan secara musyawarah. Dikarenakan oleh tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan internal, maka para pihak melakukan mediasi yang meliputi direktur PT. X dan perwakilan dari serikat pekerja nasional yang mewakili pekerja serta BP3TK sebagai mediator dan dimediasi pada 15 Januari 2024. Dalam proses mediasi ini terdapat kesepakatan yang belum tercapai yaitu mengenai pembayaran angsuran uang pesangon. Maka proses mediasi kedua dilanjutkan pada 29 Januari 2024 di BP3TK Provinsi Jawa Tengah.

Ketika mediasi kedua juga tidak menghasilkan suatu kesepakatan, maka pihak pekerja memberikan kuasa kepada advokat dan konsultan hukum untuk mengajukan gugatan kepada PT. X yang kemudian menurut analisis gugatan tersebut didaftarkan pada tanggal 10 Oktober 2024. Pada tanggal 19 Oktober terjadi mediasi berikutnya antara penggugat dan tergugat yang masing-masing diwakili oleh kuasa hukumnya. Dalam mediasi ini akhirnya mencapai suatu kesepakatan yang dianggap win-win solution, sehingga pada tanggal 21 Oktober 2024 pihak pekerja yang diwakili oleh kuasa hukumnya mencabut gugatan yang diajukan terhadap PT. X Kota Semarang.

Terhitung sejak tanggal 10 Oktober hingga 19 Oktober 2024 maka berjalannya penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini hanya memakan waktu 9 hari, sehingga dalam hal ini penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan PT. X Kota Semarang dianggap memenuhi asas cepat karena jika pemeriksaan perselisihan hubungan industrial ini diperiksa melalui acara cepat maka hanya boleh memakan jangka waktu selama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan dan tidak boleh melebihi 14 (empat belas) hari kerja untuk pembuktian dan jawaban kedua. Untuk pemeriksaan acara biasa maka majelis hakim harus melakukan sidang pertama dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah penetapan majelis hakim dan pemanggilan saksi yang hanya dapat dilaksanakan dua kali dengan jangka waktu masing-masing 7 (tujuh) hari kerja.

Putusan yang dibuat oleh majelis hakim juga belum ada karena pihak penggugat memilih untuk mencabut gugatannya dikarenakan tercapainya kesepakatan pada saat mediasi di sela-sela sidang. Tercapainya kesepakatan yang dianggap menguntungkan kedua belah pihak berarti dalam hal ini penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat PHK yang diajukan oleh pekerja terhadap

PT. X Kota Semarang dianggap memenuhi asas adil, meskipun belum mencapai putusan namun sudah ada kesepakatan hasil mediasi yang menguntungkan kedua belah pihak.

Berdasarkan hasil analisis, perselisihan hubungan industrial yang timbul akibat PHK ini memiliki nilai kerugian di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sehingga penggugat tidak dikenakan biaya selama proses persidangan dan mediasi. Selaras dengan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bilamana nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00, maka tidak ada biaya yang dibebankan pada pihak-pihak yang berperkara di pengadilan hubungan industrial. Oleh karena itu, penerapan asas cepat, adil, dan murah sudah selaras dalam kasus dengan no putusan 62/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg.

Pemenuhan Hak yang diberikan oleh PT. X terhadap pekerja setelah dilaksanakannya pemutusan hubungan kerja

Kajian pada PHK di PT.X Semarang ini mengungkap bahwasanya pekerja terkena PHK akibat kerugian perusahaan selama dua tahun berturut-turut. Hal ini menyebabkan PHK sepihak yang tidak sejalan dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Meskipun PHK disebabkan oleh kerugian perusahaan yang berkelanjutan, hal ini sah dilaksanakan jika perusahaan dapat membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan yang valid. Keadaan ini mengacu pada prinsip keadaan memaksa yang memungkinkan PHK, tetapi harus dilengkapi dengan bukti yang sah untuk mendasari keputusan tersebut selaras dengan regulasi yang berlaku.

Dasar hukum untuk PHK secara sepihak karena kerugian perusahaan dapat ditemukan dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, khususnya pada Pasal 36 huruf b yang mengatur bahwasanya perusahaan wajib melakukan efisiensi yang disertai dengan penutupan perusahaan atau tanpa penutupan, bilamana perusahaan mengalami kerugian. Selain itu, Pasal 36 huruf c mengatur bahwasanya penutupan perusahaan dapat dilaksanakan jika perusahaan mengalami kerugian yang berulang dan terus-menerus selama dua bulan berturut-turut. Ketentuan ini memberi dasar hukum yang sah untuk PHK dalam kondisi tertentu.

Dasar hukum terkait PHK diatur lebih lanjut dalam PP RI No 35 Tahun 2021, yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan PHK. Dalam pasal 36 huruf b dan c, dijelaskan bahwasanya PHK dapat dilaksanakan jika perusahaan mengalami kerugian, yang mengharuskan perusahaan untuk melakukan efisiensi atau bahkan PHK. Namun, dalam kasus PT.X di Semarang, terdapat masalah prosedural dalam pelaksanaan PHK yang dilaksanakan oleh perusahaan. Ketika PHK terjadi, perusahaan hanya mengumpulkan pekerja dalam jumlah besar dan memberitahukan bahwasanya perusahaan sedang mengalami kerugian, yang mengarah pada keputusan untuk melakukan PHK massal.

Masalah timbul karena perusahaan tidak mengikuti prosedur yang diatur dalam pasal 37 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021. Dalam pasal tersebut, disebutkan bahwasanya perusahaan wajib memberikan pemberitahuan secara tertulis kepada pekerja yang akan di-PHK paling lama 14 hari sebelum PHK dilaksanakan. Hal ini menunjukkan bahwasanya pemberitahuan yang dilaksanakan oleh PT.X tidak selaras dengan ketentuan yang berlaku, yang berpotensi merugikan hak-hak pekerja, baik dari segi prosedur maupun perlindungan hak mereka sebagai tenaga kerja.

Dalam kasus PHK di PT.X, terdapat permasalahan serius terkait hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan. Pekerja yang di-PHK secara sepihak tidak menerima hak-hak mereka, seperti gaji yang tertunda sebelum PHK, kekurangan dalam BPJS Ketenagakerjaan, dan pesangon yang belum dibayarkan. Salah satu alasan utama ialah ketidakjelasan dari pihak perusahaan mengenai kompensasi yang seharusnya diberikan kepada pekerja yang terkena PHK. Pengusaha tidak memberikan informasi yang memadai mengenai hak-hak pekerja, sehingga menambah beban kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan tanpa mendapatkan hak-haknya.

Menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia, bilamana terjadi PHK, pengusaha memiliki kewajiban guna memberi kompensasi berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang belum diterima oleh pekerja. Hal ini tercantum dalam Pasal 156 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang menyatakan bahwasanya pengusaha harus membayar uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja serta penggantian hak lainnya ketika terjadi PHK. Maka, dalam kasus PT.X ini, pihak perusahaan jelas melanggar ketentuan yang ada, karena gagal memenuhi kewajiban tersebut, yang merugikan para pekerja yang telah di-PHK tanpa kompensasi yang semestinya mereka terima.

Dalam hal ini, para pekerja yang terkena PHK secara sepihak merasa dirugikan karena tidak ada kejelasan mengenai alasan PHK, serta tidak menerima kompensasi yang menjadi hak mereka. Apalagi bagi pekerja yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut, kehilangan hak-hak mereka menambah beban emosional dan finansial. Hak-hak seperti pesangon dan tunjangan lainnya sangat penting bagi pekerja untuk melanjutkan kehidupan mereka, seperti memulai usaha baru atau memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga, termasuk biaya pendidikan anak-anak. Krisyanti, salah satu pekerja yang diwawancarai, mengungkapkan bahwasanya hak tersebut sangat membantu pekerja yang terkena PHK dalam menghadapi masa transisi mencari pekerjaan baru.

Selama periode 30 bulan, yaitu dari April 2022 hingga September 2024, pembayaran uang pesangon yang dilaksanakan secara angsuran oleh PT. X tidak selaras dengan perjanjian yang telah disepakati. Para pekerja yang terkena PHK menyatakan bahwasanya jumlah pesangon yang diterima jauh di bawah ketentuan gaji yang seharusnya mereka terima. Angsuran pesangon yang diberikan bervariasi antara Rp300.000 hingga Rp500.000 dan seringkali tidak diberikan tepat waktu. Meskipun dalam kondisi tertentu pembayaran angsuran pesangon diperbolehkan, pada awalnya PT. X bahkan menolak untuk membayar pesangon kepada pekerjanya.

D. Kesimpulan

Dari uraian diatas, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui perundingan bipartit dan mediasi telah sesuai dengan asas adil, cepat, dan murah. Setelah kesepakatan tercapai dalam mediasi dan dituangkan dalam perjanjian bersama, meskipun pengusaha tidak membayar angsuran pesangon sesuai perjanjian, prosedur penyelesaian perselisihan tetap selaras.
2. Penyelesaian perselisihan pekerja dengan PT. X di Semarang juga telah sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004. Hak pekerja telah dipenuhi meskipun melalui pembayaran angsuran yang sering tidak tepat waktu. Namun, PHK oleh PT. X tidak sesuai prosedur yang berlaku, seperti tidak membayar upah sebelum PHK, kekurangan BPJS, serta tidak memberikan pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya.
Adapun saran yang disampaikan meliputi :
 1. Pengadilan Hubungan Industrial sebaiknya menjadi langkah terakhir jika musyawarah bipartit gagal. Dalam PHK sepihak karena kerugian perusahaan, pengusaha perlu mengadakan perundingan untuk membahas hak-hak pekerja agar mencegah konflik lebih lanjut.
 2. Pengusaha harus mematuhi prosedur PHK sesuai aturan, termasuk pemberitahuan tertulis dan pembayaran hak pekerja seperti pesangon. Jika pembayaran tidak dapat dilakukan tepat waktu, pengusaha perlu memberi pemberitahuan dan segera memenuhi kewajiban untuk menghindari perselisihan.

Ucapan Terimakasih

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa bahwasanyasanya atas limpahan berkat serta karuniaNya penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Penerapan Asas Adil, Cepat dan Murah Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” Dalam proses penyusunan skripsi, penulis hanya mendapatkan bantuan berupa bimbingan, motivasi, serta doa dari berbagai pihak terkhusus kepada Kedua Orang Tua tercinta, Ayah Dahuri dan Ibu Karisah yang telah memberikan doa dan restunya kepada penulis, memberikan kasih sayang yang melimpah, dukungan moral dan materi, serta motivasi kepada penulis. Kepada Adik tercinta, Vivien Ginanzah yang selalu memberikan semangat dan doa serta selalu menghibur penulis.

1. Bapak Dr. Deddy Effendy, S.H.,M.H. selaku elaku Dosen Pembimbing, karena bimbingan dan kesabaran beliau dalam memberikan petunjuk dan arahnya dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Rimba Supriatna, S.H.,M.H. selaku Dosen Penguji sidang skripsi yang telah memberikan saran dan arahan kepada penulis.
3. Bapak Prof. H. Dr. Edi Setiadi, S.H., M.H. selaku Rektor Universitas Islam Bandung.
4. Bapak Prof. Dr.Efik Yusdiansyah, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
5. Bapak Dr. Ade Mahmud, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas

- Hukum Universitas Islam Bandung.
6. Bapak Asep Hakim Zakiran, S.H.,M.H. selaku Wali Dosen penulis selama berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
 7. Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung yang telah memberikan Ilmu dan Pengetahuan dalam mengajar sehingga penulis dapat memakai pengetahuan dan teori teori tersebut sebagai bahan penulisan.
 8. Bapak Bambang Hirmantyoko, Bapak Hamzah, Bapak Ahmadi dan Ibu Krisyanti selaku Narasumber dan Mantan Karyawan PT. X yang telah membantu penulis memberikan informasi dan keterangan selama penulisan skripsi ini.
 9. Bapak Susilo selaku mediator Dinas Perindustrian dan Tenaga kerja yang telah membantu penulis memberikan informasi dan keterangan selama penulisan skripsi ini.
 10. Teruntuk teman-teman penulis Leni, Syahrani, Nadia, Atsilah, Wulansyah, Shyva, Vema, Dinara serta teman-teman lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu penulis ucapkan terimakasih karena selalu memberikan kebahagiaan disela-sela penyusunan skripsi dan selalu menyemangati serta memberikan dukungan satu sama lain sebagai teman seperjuangan dalam menyusun skripsi.
 11. Terima kasih kepada teman-teman kuliah penulis Kansa, Nisrina, Rafi, Diandra, Riana dan yang lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu karena sudah mau menjadi teman saya, menemani dan mewarnai hidup saya selama kuliah serta selalu membantu saya dalam menempuh pendidikan di Universitas Islam Bandung.
 12. Kepada teman-teman bimbingan penulis, Silmi, Annisa dan Rika yang telah menemani dan saling membantu dalam setiap tahapan bimbingan proposal hingga skripsi.
 13. Terimakasih kepada Salam, kucing penulis yang selalu menemani penulis dalam mengerjakan skripsi dan membantu penulis dalam mengurangi rasa lelah saat penulis sedang menulis skripsi.
 14. Terimakasih kepada Kahitna dan Afgan karena karya-karya musiknya yang menemani penulis dalam menulis skripsi dan menaikkan suasana hati penulis sehingga dapat terus bersemangat dalam menulis skripsi.
 15. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu telah berkontribusi dan membantu dalam penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Daftar Pustaka

- Henry Nadiansyah Agustin, & Neni Ruhaeni. (2024). Penegakan Hukum Pedata terhadap Pencemaran Lingkungan Hidup akibat Kegiatan Penambangan. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 131–134. <https://doi.org/10.29313/jrih.v4i2.5211>
- Indah Kamilah Nurul Syifa, & Frency Siska. (2023). Pembangunan Perumahan Komersial di Kawasan Industri Kabupaten Karawang Ditinjau dari Perencanaan Ruang. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 1–10. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i1.1838>
- Ririn Puspita Dewi, & Diana Wiyanti. (2024). Perlindungan Hukum Nasabah atas Peretasan Data Pribadi ditinjau dari Undang Undang. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 95–100. <https://doi.org/10.29313/jrih.v4i2.5193>
- Auli, R. C (2024) “Cara Hitung Pesangon Berdasarkan UU Cipta Kerja” Klinik Hukum Online, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/cara-hitung-pesangon-lt515b7ec90fe0c/> (diakses pada 15 November 2024)
- “Arti kata analisis - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online.” (t.t) <https://www.kbbi.web.id/analisis>, (diakses pada 25 November 2024)

Harinie, L. T (2024), Hubungan Industrial, CV. Intelektual Manifes Media, Bali.

Media, K. C (2024) “Jumlah Terbaru Penduduk RI: Total 282.477.584 Jiwa, Terbanyak Laki-laki.”, Kompas.com, <https://nasional.kompas.com/read/2024/08/07/15182681/jumlah-terbaru-penduduk-ri-total-282477584-jiwa-terbanyak-laki-laki>, (diakses pada 7 Agustus 2024).

Redaksi, T (2021) “Mengintip Perbedaan Gaji dan Upah: Terlihat Sama Tapi Beda.” CNBCIndonesia, <https://www.cnbcindonesia.com/mymoney/20220808143401-72-361968/mengintip-perbedaan-gaji-dan-upah-terlihat-sama-tapi-beda>, (diakses 25 November 2024)

Soekanto, S (2004) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjajian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Zed, M (2008), Metode Penelitian Kepustakaan. Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta.