



Pelaksanaan Penyelesaian Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang

Evan Gustian Chaniago
Rika Destinya Sinaga
Muhammad Tohir
evancandiago@gmail.com

Abstrak

Pernyelesaian perkara perdata khususnya mengenai Pemutusan Hubungan kerja (PHK) adalah suatu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal atau permasalahan mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha diatur Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Didalam suatu ketenagakerjaan pasti adanya perselisihan. Perselisihan ini terjadi karena tidak adanya kesamaan paham antara pekerja/buruh dan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja. Membuat menimbulkan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu menegenai bagaimanakah pelaksanaan penyelesaian pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang dan untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan pengambat dalam proses penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja di pengadilan hubungan industrial.

Metode Penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu penelitian hukum empiris. Sumber data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Pengumpulan data secara sistematis dan kemudian dianalisis secara deskriptif.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perselisihan hubungan kerja harus diupayakan diselesaikan dahulu secara bipartit, mediasi, konsiliasi, dan abitrasi, dan apabila tidak mencapai kesepakatan maka gugatan di ajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan disertai risalah bipartit, anjuran dan risalah mediasi dari dinas ketenagakerjaan yang terkait. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hanya saja masih sering terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan perusahaan, penyelesaian yang melebihi batas jangka waktu penyelesaian serta pelaksanaan eksekusi putusan yang terhambat kurangnya dana untuk perkara non pajak, solusi dari hambatan itu adalah dengan merevisi pasal yang terkait dengan jangka waktu penyelesaian dan menambah anggaran dana untuk perkara non panjar.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Abstract

Settlement of civil cases, especially concerning Termination of Employment (PHK) is an termination of employment because a matter or problem results in the end of rights and obligations between workers/laborers and employers regulated in Article 1 number 25 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. In an employment relationship, there must be disputes. This dispute occurs because there is no common understanding between the worker/laborer and the entrepreneur regarding terminating the employment relationship. Making raises the formulation of the problem in this study, namely regarding how the implementation of the settlement of termination of employment in the



Industrial Relations Court at the Palembang District Court and to find out the supporting and inhibiting factors in the process of resolving cases of termination of employment in the industrial relations court.

The research method used in this research is empirical legal research. The data sources used are primary data and secondary data consisting of primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. Systematic data collection and then analyzed descriptively.

The results of this study indicate that efforts should be made to resolve labor relations disputes first by bipartite, mediation, conciliation and arbitration, and if an agreement is not reached, a lawsuit is filed at the Industrial Relations Court accompanied by bipartite minutes, recommendations and minutes of mediation from the relevant manpower office. The settlement of disputes on termination of employment at the Industrial Relations Court has been carried out in accordance with the provisions in Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes, it's just that there are still frequent disputes between workers/laborers and companies, settlements that exceed the time limit for settlement and implementation execution of decisions that are hampered by a lack of funds for non-tax cases, the solution to these obstacles is to revise the articles related to the settlement period and increase the budget for non-deposit cases.

Keywords: *Employment, Industrial Relations, Termination of Employment (PHK)*

Pendahuluan

Sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lain, maka merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain, yang terpenting adalah bagaimana meminimalisir atau mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan dampak negatif. Demikian juga dalam bidang ketenagakerjaan, meskipun para pihak yang terlibat di dalamnya sudah diikat dengan perjanjian kerja namun konflik masih tetap tidak dapat di hindari.

Pada dasarnya menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain,¹ yang berkepentingan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan keluarganya. Sebaliknya pengusaha merupakan pemberi kerja, yang berkepentingan untuk mengembangkan usahanya dengan mempekerjakan pekerja. Kepentingan yang berbeda ini tidak boleh di pandang sebagai dua hal yang bertentangan, tetapi sebagai suatu perbedaan yang saling melengkapi dan mendorong para pihak untuk bertemu dalam suatu hubungan kerja.

Oleh karena itu, Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimana di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut diatur mengenai :

“landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan; kesempatan dan perlakuan yang sama dalam hal ketenagakerjaan; perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; pelatihan kerja; penempatan tenaga kerja; perluasan kesempatan kerja; penggunaan tenaga kerja asing; hubungan kerja; perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan; hubungan industrial; pembinaan; pengawasan; penyidikan; dan ketentuan pidana serta sanksi administratif di bidang ketenagakerjaan. Sanksi pidana menurut Undang-undang ini menyatakan bahwa sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda

¹Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 19.



tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh”.²

Meskipun hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak menutup kemungkinan masih banyak terjadi permasalahan atau perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

Perselisihan yang sering kali terjadi mengenai pemutusan hubungan kerja, yang di mana pihak pekerja merasa dirugikan sebaliknya pengusaha merasa telah memenuhi kewajiban. Hal tersebut yang mengakibatkan perselisihan yang terjadi sampai ke tahap gugatan di pengadilan, yang mana pengadilan yang berwenang menerima dan memeriksanya adalah Pengadilan Hubungan Industrial, namun sebelum diajukannya gugatan tersebut, pekerja wajib melakukan perundingan bipartit.

Kewajibannya melakukan perundingan bipartit sendiri diatur dalam Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan :

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.³

Perundingan bipartit yang dilaksanakan pun tidak menjadi tolak ukur akan adanya perdamaian antara pekerja dengan pengusaha. Apabila perundingan bipartit tak tercapai perdamaian, maka dapat melakukan perundingan tripartit, yang mana dalam hal ini tripartit merupakan jalan terakhir bagi pekerja atau pengusaha untuk melakukan upaya penyelesaian perdamaian sebelum masuknya gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan masuknya gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial tidak menutup kemungkinan jika pekerja atau pengusaha ingin melakukan perdamaian sebelum tahap putusan pengadilan. Hal tersebut terlihat jelas banyaknya permasalahan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Permasalahan tersebut tidak lain mengenai pemutusan hubungan kerja yang mana pekerja menuntut hak-hak terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha.

Mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja, hak-hak apa saja yang didapat oleh pekerja atau kewajiban-kewajiban apa saja yang harus dilakukan pengusaha telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Namun dengan semakin banyak permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja. Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang bertujuan untuk memperbaiki tumpang tindih khususnya peraturan Undang-Undang yang saling bertentangan maupun sejenis.

Secara yuridis, perselisihan yang terjadi terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah salah satu jenis perselisihan hubungan industrial. Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan mengenai batasan perselisihan hubungan industrial yang dicantumkan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

²<https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/1997/25TAHUN~1997UUPenjel.htm>, Diakses Tanggal 13 Maret 2023 Pukul 10.35.

³<http://disnaker.balikipapan.go.id/web/detail/pengumuman/35/mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-secara-bipartit>, Diakses Tanggal 13 Maret 2023 Pukul 14.35.



Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah menentukan bahwa salah satu cara yang dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (termasuk PHK) adalah secara litigasi. Penyelesaian secara litigasi ini baru dapat dilakukan setelah diselesaikan dengan cara non-litigasi. Lembaga yang menyelesaikan perkara perselisihan hubungan industrial secara litigasi disebut Pengadilan Hubungan Industrial. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial meskipun telah mewajibkan untuk menyelesaikan perkara perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi, tetapi faktanya masih banyak perkara yang diselesaikan secara litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Dari penjelasan latar belakang tersebut diatas, berikut ini masalah-masalah yang dapat dirumuskan yaitu : Bagaimana pelaksanaan penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang? Apakah faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang?

Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan penelitian hukum Empiris. Penelitian hukum Empiris merupakan salah satu jenis penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji bekerjanya hukum di dalam masyarakat⁴.

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer berupa data yang diperoleh dari penelitian lapangan⁵. Data sekunder adalah berupa data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier⁶. Data sekunder terdiri dari: Bahan hukum primer. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat⁷. Yang dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan yaitu : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur mengenai perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Bahan hukum sekunder adalah buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian⁸. Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan adalah Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan, Hasil Penelitian hukum, serta literatur-literatur yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang diteliti yaitu mengenai Penerapan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja. Bahan hukum tersier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum

18. ⁴Mahendra Kusuma dan Rosida Diani, 2017, *Pengantar Penelitian Hukum*, Rafah Press, Palembang, hlm.

⁵*Ibid*, hlm. 38.

⁶*Ibid*, hlm. 38.

⁷ H. Zainuddin Ali, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.106.

⁸ *Ibid*.



primer dan bahan hukum sekunder,⁹ yang dalam penelitian ini yang digunakan adalah Kamus Hukum, Kamus Bahasa Indonesia, Ensiklopedia.

Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan penelitian Kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dipergunakan bersama-sama metode lain, seperti wawancara, pengamatan (observasi) dan kuisioner¹⁰. Dan penelitian lapangan, data lapangan yang diperlukan sebagai data penunjang diperoleh melalui informasi dan pendapat-pendapat dari responden yang ditentukan secara *purposive sampling* (ditentukan oleh peneliti berdasarkan kemampuan) dan/atau *random sampling* (ditentukan oleh peneliti secara acak)¹¹.

Analisis Data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan selanjutnya diinventarisir dan dikelompokkan secara sistematis dan kemudian dianalisis secara deskriptif, sehingga diperoleh penggambaran yang jelas mengenai pokok permasalahan yang diteliti, kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Pembahasan

Pelaksanaan Penyelesaian Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai penyelesaian sengketa di dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, baik sengketa yang berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja di dalam satu perusahaan. Ini semua dapat di proses penyelesaiannya melalui pengadilan perselisihan hubungan industrial.

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan Peradilan Negeri. Pengadilan Negeri Palembang berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara pidana dan perdata sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 25 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Peradilan Umum, bahwa :

“Peradilan Umum berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara pidana dan perdata sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Keberadaan Pengadilan Negeri Palembang bertujuan untuk menyelesaikan perkara perdata yang timbul diantara masyarakat, yang dimana setiap perkara perdata harus diselesaikan lebih dahulu oleh peradilan tingkat pertama seperti pada Pengadilan Negeri Palembang, selain itu Pengadilan Negeri Palembang mempunyai tugas pokoknya antara lain memberikan keterangan, pertimbangan dan nasehat tentang hukum kepada instansi pemerintah di wilayah hukum Pengadilan Negeri Palembang, apabila diminta.

Pada Pengadilan Negeri Palembang menerima macam-macam perkara perdata seperti perkara perdata perceraian, perbuatan melawan hukum, PHI, wanprestasi, ganti rugi, harta

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Suratman dan Philip Billah, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta Cv, hlm. 1-3.

¹¹ H. Zainuddin Ali, *Op.cit.*, hlm. 107.



bersama, jual beli, hak asuh anak, dan lain-lain, sesuai dasar asas penyelenggaraan kekuasaan kehakiman dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yaitu :

“Pengadilan dilarang menolak untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak ada atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya.”

Perkara Pemutusan Hubungan Kerja merupakan perkara perdata khusus yang di periksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di Pengadilan Negeri Palembang, adapun jumlah perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang masuk dan putus di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang selama 3 (tiga) tahun, yaitu perkara perdata pemutusan hubungan kerja (PHK) yang masuk dan putus di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tahun 2020 berjumlah 200 perkara, pada tahun 2021 berjumlah 175 perkara dan pada tahun 2022 berjumlah 130 perkara, dengan jumlah total selama 3 (tiga) tahun tersebut berjumlah 505 perkara.

Dalam perkara perdata pemutusan hubungan kerja (PHK) yang masuk dan putus di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, tidak semua perkara yang berakhir dan selesai sampai dengan putusan akhir, akan tetapi ada beberapa perkara perdata pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berakhir dengan perdamaian ataupun pencabutan gugatan ketika masih dalam proses persidangan, namun hal tersebut bukan suatu hal yang tidak dibolehkan, atau suatu yang menjadi pelanggaran dalam beracara di persidangan, namun hal tersebut, merupakan suatu keputusan yang sangat di harapkan para Hakim Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) karena dapat menyelesaikan suatu perkara dengan perdamaian. Sesuai yang dikemukakan oleh Sahlan Efendi hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang sebagai berikut :

“Kami sangat mengasih peluang besar untuk kedua belah pihak baik perusahaan/pekerja dalam mengatasi perselisihan dengan berdamai, karna dengan damai tidak mengabdikan waktu-waktu kita di pengadilan Hubungan Industrial, Karna proses nya bisa mencapai 50 hari kerja atau bisa melebihi dari itu dan jika kedua belah pihak bisa menyelesaikannya secara damai atau mendapatkan apa yang menjadi hak mereka dan tidak ada rasa tidak puas antara Perusahaan maupun pekerja alangkah baiknya diselesaikan secara berdamai¹²”.

Adapun jumlah perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) yang masuk di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang yang berakhir dengan perdamaian atau pencabutan gugatan selama 3 (tiga) tahun, Perkara perdata pemutusan hubungan kerja (PHK) yang masuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang berakhir dengan perdamaian atau pencabutan gugatan pada tahun 2020 berjumlah 30 perkara, pada tahun 2021 berjumlah 29 perkara dan pada tahun 2022 berjumlah 55 perkara, dengan jumlah total selama 3 (tiga) tahun tersebut berjumlah 114 perkara.

Dalam penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, sama halnya dengan perkara-perkara yang lain, yaitu dengan mengajukan gugatan, Gugatan yang diajukan oleh

¹²Wawancara dengan Sahlan Efendi Selaku Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang, tanggal 12 Juni 2023, Pukul 08.30, di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang.



pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha. Berdasarkan pengajuan gugatan ini wajib melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, karena risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi merupakan suatu hal yang wajib.

Setelah diterimanya gugatan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, maka pemeriksaan dengan acara biasa, yang dimana para pihak hadir di muka persidangan pada waktu yang telah ditentukan. Dengan menjalankan pemeriksaan rutin, dengan pembacaan gugatan, jawaban, replik, duplik, pemeriksaan bukti, pemeriksaan keterangan saksi, kesimpulan sampai dengan putusan akhir dari majelis hakim, sebagaimana menurut dari Sahlan Efendi hakim ketua Pengadilan Negeri Palembang¹³.

Selama pemeriksaan perkara, tidak menutup kemungkinan jika para pihak ingin melakukan perdamaian atau melakukan pencabutan gugatan, sebelum dibacakan putusan akhir dari majelis hakim. Setelah dibacakan putusan akhir dan para pihak masih belum puas atas apa yang telah diputusan oleh hakim, maka para pihak masih bisa melakukan upaya akhir yaitu dengan mengajukan memori kasasi kepada Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Dengan demikian, proses penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku di Peradilan Umum, yaitu H.I.R atau Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata. Penyelesaian perkara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), prosesnya secara umum dimulai dari pengajuan secara umum proses penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mulai dari pengajuan gugatan (pembuatan gugatan, pendaftaran, pembacaan). Dilanjutkan dengan jawaban, replik, duplik, pembuktian (surat, saksi, persangkaan, pengakuan, dan sumpah), kesimpulan/konklusi, putusan perkara, hingga eksekusi (pelaksanaan) putusan. Hal-hal ini juga berlaku bagi penyelesaian perkara PHK di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang¹⁴.

Adapun nama-nama hakim Adhoc PHI di pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yaitu : Herianto, SH.,MH, Tarsidi, SH.,MH, Sarjono, SH.,MH, dan Agus Triawan, SH.,MH. Penyelesaian perkara PHK di Pengadilan Negeri Palembang diselesaikan oleh hakim yang terdaftar di Pengadilan Negeri Palembang. Hakim Adhoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Negeri Palembang. Hakim Ad-Hoc PHI yaitu hakim adhoc di Pengadilan Hubungan Industrial yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Hakim ad hoc diangkat pada pengadilan khusus untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara yang membutuhkan keahlian dan pengalaman di bidang tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Dapat diketahui bahwa proses penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang dilakukan dengan

¹³Wawancara dengan Sahlan Efendi Selaku Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, tanggal 12 Juni 2023, Pukul 08.30, di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang.

¹⁴Yustisia Merdeka: *Penyelesaian Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial Kota Palembang*, Jurnal Imiah Hukum; ISSN: 2580-0019 terdapat dalam Website : <http://yustisia.unmermadiun.ac.id/index.php/yustisia>, Diakses Tanggal 01 Juli 2023 Pukul 09.23.



menjalani persidangan. Adapun tahapan cara atau penyelesaian perkara PHK di PHI pada Pengadilan Negeri Palembang dilakukan dengan cara sebagai berikut¹⁵:

1. Pengajuan Gugatan

Pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada PHI pada pengadilan negeri Palembang, yang di dalamnya wajib melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Berkas dikembalikan kepada para pihak yang mengajukan gugatan apabila tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Gugatan dapat dicabut penggugat sebelum tergugat member jawaban. Proses peradilan berikutnya tidak dilakukan jika gugatan telah dicabut yang dapat disebabkan oleh adanya perdamaian antara tergugat dengan penggugat walaupun gugatan telah dimasukkan ke pengadilan oleh penggugat.

2. Proses Pemeriksaan

Dengan adanya gugatan tersebut, maka Pengadilan Negeri Palembang dalam 7 (tujuh) hari kerja menetapkan Majelis Hakim yang terdiri dari 1 (satu) orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 (dua) orang hakim adhoc sebagai anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan PHK.

Dalam proses pemeriksaan perkara PHK pada PHI Kota Palembang dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Pemeriksaan dengan acara biasa

Dalam waktu 7 (tujuh hari) kerja, majelis hakim menetapkan jadwal sidang, pemanggilan saksi atau saksi ahli. Saksi atau saksi ahli wajib memberikan kesaksian dibawah di sumpah dan hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta. Sidang pemeriksaan perkara dengan acara biasa dilakukan terbuka untuk umum, kecuali jika mejelis hakim menetapkan lain. Majelis hakim dapat menetapkan hari sidang berikutnya apabila salah satu pihak tidak hadir di persidangan tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan. Pelaksanaan hari sidang berikutnya selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari terhitung sejak tanggal penundaan, yang dapat diberikan sebanyak 2 kali. Majelis hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan yang terjadi tanpa dihadiri tergugat, apabila tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap ke pengadilan pada sidang penundaan terakhir. Undang-Undang 2 Tahun 2004 juga telah menjelaskan bahwa setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati persidangan.

2. Pemeriksaan dengan acara cepat.

Alasan dilakukannya pemeriksaan dengan acara cepat karena terdapat kepentingan para pihak dan atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan. Dalam hal demikian, maka para pihak atau salah satu pihak dapat memohon kepada pengadilan hubungan industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Setelah diajukan permohonan, maka ketua pengadilan negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut selama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan

¹⁵Yustisia Merdeka: Jurnal Imiah Hukum; ISSN: 2580-0019 terdapat dalam Website : <http://yustisia.unmermadiun.ac.id/index.php/yustisia>, Diakses Tanggal 01 Juli 2023 Pukul 09.23.



terhadap penetapan pemeriksaan dengan acara pemeriksaan cepat tidak digunakan upaya hukum.

Apabila dikabulkan, maka petugas pengadilan negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja, mengeluarkan penetapan mengenai majelis hakim yang memeriksa perkara cepat, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui proses pemeriksaan biasa. Tenggang waktu yang dimiliki oleh para pihak untuk menyampaikan jawaban dan pembuktian, yaitu tidak lebih dari 14 (empat belas) hari kerja. Seperti proses pemeriksaan perkara lainnya, dalam proses penyelesaian perkara PHK di PHI pada Pengadilan Negeri Palembang juga ada putusannya. Terkait hal itu, di PHI pada Pengadilan Negeri Palembang juga dikenal dua jenis putusan, yaitu¹⁶:

1. Putusan Sela

Putusan ini dijatuhkan oleh hakim jika dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah dan hak-hak yang biasa diterima oleh pekerja/buruh. Putusan sela ini berupa perintah kepada pengusaha untuk melakukan kewajibannya kepada pekerja/buruh. Putusan sela dapat dijatuhkan pada saat hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua. Selama pemeriksaan perkara PHK berlangsung dan putusan sela itu tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, maka hakim ketua sidang memerintahkan agar dilakukan sita jaminan yang dituangkan dalam penetapan PHI. Putusan sela dan penetapan PHI tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

2. Putusan Akhir

Putusan ini dilakukan oleh hakim dalam perkara PHK harus didasarkan pertimbangan hukum, perjanjian kerja yang ada, kebiasaan, dan keadilan. Majelis hakim diwajibkan untuk menyelesaikan perkara PHK selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja sejak sidang pertama. Putusan PHI mengenai perselisihan PHK dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja.

Panitera pengganti PHI menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa terdapat dua cara yang dapat digunakan oleh PHI kota Palembang untuk menyelesaikan perkara perselisihan hubungan industrial, termasuk PHK. Kedua cara tersebut adalah proses penyelesaian perkara PHK dengan acara cepat dan proses penyelesaian PHK dengan acara biasa. Di PHI pada Pengadilan Negeri Palembang, acara yang sering digunakan untuk menyelesaikan perkara PHK adalah pemeriksaan dengan acara biasa¹⁷.

Faktor-Faktor Pendukung Dan Penghambat Pelaksanaan Penyelesaian Perkara Pemutusan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang

Dalam pelaksanaan penyelesaian perkara pemutusan kerja tentunya banyak hal yang dapat menghambat dan mendukung dari pelaksanaan penyelesaian perkara itu sendiri. Pihak

¹⁶Wawancara dengan Sahlan Efendi Selaku Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang, tanggal 12 Juni 2023, Pukul 08.30, di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang.

¹⁷ Yustisia Merdeka: *Jurnal Imiah Hukum*, Ibid, hlm. 37.



yang berperkara maupun pihak dari pengadilan tidak dapat melakukan penyelesaian terhadap perkara jika tidak didukung dari kedua belah pihak yang berperkara.

Untuk memutus perkara agar terselesaikan perlu kerja sama dari pihak yang berperkara agar proses pengadilan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Mencari dan menemukan fakta di dalam persidangan tidaklah mudah. Kesulitan mencapai hukum yang ideal adalah dimana pihak-pihak yang berperkara atau berurusan dengan hukum merasa puas dan menerima hasil putusan yang dibacakan oleh hakim. Hukum diciptakan untuk memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap kepentingan yang berbeda. Melalui hukum diharapkan dapat terjalin pencapaian cita masyarakat dan hukum itu sendiri.

Pada dasarnya setiap putusan yang dikeluarkan oleh pengadilan harus mewakili suara hati pihak yang berperkara dalam mencari keadilan. Putusan yang diberikan diharapkan tidak memperkeruh keadaan baik pihak tergugat dan penggugat. Dalam pemutusan perkara seringkali hakim dihadapkan pada faktor pendukung dan pendorong. Sebagaimana pendapat Sahlan Efendin yang menyatakan¹⁸ :

“Penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja didorong oleh faktor kesadaran hukum oleh kedua belah pihak yang berperkara baik pekerja/buruh maupun perusahaan. Hal ini yang membuat pelaksanaan penyelesaian perkara tersebut berjalan dengan baik. Sikap kooperatif selama persidangan juga menjadi faktor pendukung agar terbukanya bukti-bukti baru yang akan menjadi pertimbangan hakim dalam memutus perkara. Pihak-pihak yang juga selalu menghadiri sidang yang telah dijadwalkan mempermudah hakim dalam mengajukan pertanyaan terkait perkara selama persidangan.”

Kendala yang Dihadapi oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang dalam menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja proses penyelesaian perkara PHK di PHI pada Pengadilan Negeri Palembang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Pada pelaksanaannya, masih ada kendala yang dihadapi oleh hakim sehingga dapat menghambat proses penyelesaian perkara PHK di PHI pada Pengadilan Negeri Palembang. Sesuai dengan hasil wawancara dengan hakim PHI pada Pengadilan Negeri Palembang, kendala yang dihadapi hakim ketika menyelesaikan perkara PHK adalah tidak adanya kesepakatan diantara para pihak mengenai uang pesangon. Para pihak (pengusaha dan pekerja/buruh) menentukan jumlah uang pesangon masing-masing. Hal ini membuat hakim kerepotan ketika menentukan uang pesangon yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Yang membuat banyak masuknya gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang.

Pengaturan mengenai uang pesangon dicantumkan dalam Pasal 156 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketentuan ini menyatakan bahwa uang pesangon merupakan salah satu hak yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh yang telah di PHK. Perhitungan uang pesangon yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh didasarkan pada masa kerjanya. Pada tataran praktis, ternyata penetapan uang pesangon ini tidak ada kesepakatan antara pekerja/buruh ketika masalah PHK diselesaikan melalui PHI. Hal ini merupakan kendala yang dihadapi oleh Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Palembang dalam menyelesaikan perkara Pemutusan Hubungan Kerja. Kendala tersebut apabila

¹⁸Wawancara dengan Sahlan Efendi Selaku Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang, tanggal 12 Juni 2023, Pukul 08.30, di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang.



dihubungkan dengan faktor-faktor yang turut menentukan keberhasilan penegakan hukum penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial dapat disebut sebagai faktor kebudayaan¹⁹.

Kebudayaan pada dasarnya merupakan suatu garis pokok tentang perikelakuan masyarakat yang menetapkan peraturan mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang dilarang terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja dan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Kebudayaan ini turut menentukan keberhasilan dalam proses penyelesaian perkara PHK di PHI apabila para pihak bersikap lapang dada dalam setiap hasil putusan yang diberikan atau menerimanya tanpa adanya rasa tidak adil antar pekerja maupun perusahaan. Dan apabila kedua belah pihak masih belum puas atas apa yang telah diputusan oleh hakim, maka para pihak masih bisa melakukan upaya akhir yaitu dengan mengajukan memori kasasi kepada Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Kesimpulan

Penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, sama halnya dengan perkara-perkara yang lain, yaitu dengan mengajukan gugatan, Setelah diterimanya gugatan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, maka pemeriksaan dengan acara biasa. Dengan menjalankan pemeriksaan rutin, dengan pembacaan gugatan, jawaban, replik, duplik, pemeriksaan bukti, pemeriksaan keterangan saksi, kesimpulan sampai dengan putusan akhir dari majelis hakim. Setelah dibacakan putusan akhir dan para pihak masih belum puas atas apa yang telah diputusan oleh hakim, maka para pihak masih bisa melakukan upaya akhir yaitu dengan mengajukan memori kasasi kepada Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelaksanaan Penyelesaian Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang adalah Faktor pendukung yaitu adanya kesadaran hukum antar pihak yang berperkara, sikap kooperatif antara pihak tergugat dan penggugat selama persidangan berlangsung, dan hadirnya para pihak selama persidangan. Dan yang menjadi faktor penghambat yaitu tidak adanya kesepakatan diantara para pihak mengenai uang pesangon, para pihak (pengusaha dan pekerja/buruh) menentukan jumlah uang pesangon masing-masing, dan masyarakat belum memahami dari pelaksanaan putusan pengadilan.

Daftar Pustaka

- Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mahendra Kusuma dan Rosida Diani, 2017, *Pengantar Penelitian Hukum*, Rafah Press, Palembang.
- Soerjono Soekanto, 2004, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Suratman dan Philip Billah, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta Cv.
- Zainuddin Ali, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁹Soerjono Soekanto, 2004, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.42.



Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/1997/25TAHUN~1997UUPenjel.htm>,

[Http://disnaker.balikipapan.go.id/web/detail/pengumuman/35/mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-secara-bipartit](http://disnaker.balikipapan.go.id/web/detail/pengumuman/35/mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-secara-bipartit)