



Penyelesaian Perselisihan Para Buruh Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh PT. Tandan Sawita Papua

Sanny Nuyessy Putri¹, Gunardi Lie², Moody Syailendra P.³

Jurusan Ilmu Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Abstract

Received: 07 Juni 2024
Revised: 12 Juni 2024
Accepted: 20 Juni 2024

Terminating employment is an effort to end the employment relationship between employers and workers due to a specific reason, which subsequently results in the termination of rights and obligations between the employer and the worker. Mediation efforts are made to free 30 detained individuals. On June 16th 2023, 11 individuals experienced Unilateral Termination of Employment, three of whom were the spouses of detained workers. The legal research method used in this article is Juridical-Normative Legal Research, utilizing primary and secondary legal materials. There are various forms of Termination of Employment, such as employers terminating employment for workers, workers terminating employment with employers, Termination of Employment being legally voidable, and other factors influencing Termination of Employment. In case of rejection, the parties involved are obligated to engage in bipartite negotiations to resolve industrial relations disputes. Warning letters starting from the first, second, to the third. Unilateral Termination of Employment by PT Tandan Sawita Papua without prior Warning Letters can result in legal consequences, namely being voidable. Various factors that can lead to an individual's Termination of Employment by employers are regulated in Article 154A of Law No. 6 of 2023 on Job Creation. Communicating errors before Unilateral Termination of Employment is essential to avoid any perceived inconsistencies by workers.

Keywords: *Termination of Employment, Warning Letter, Labor, Industrial Relations Disputes*

(*) Corresponding Author: Sanny.nuyessy@gmail.com, gunardi@fh.untar.ac.id, moodys@fh.untar.ac.id

How to Cite: Putri, S., Lie, G., & P, M. (2024). Penyelesaian Perselisihan Para Buruh Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh PT. Tandan Sawita Papua. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(11), 718-726. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12803889>

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengertian hubungan industrial adalah hubungan yang timbul dikarenakan adanya suatu proses dalam hal produksi barang/jasa yang didalamnya melibatkan tiga pihak yang berperan sebagai pelaku usaha, buruh/pekerja, dan juga pemerintah. Para pekerja/buruh, pelaku usaha, dan pemerintah mengharapkan suatu hubungan kerja diantara ketiga pihak yang terkait secara baik dan juga harmonis. Permasalahan terkait dengan ketenagakerjaan kerap kali menjadi suatu persoalan yang cenderung tidak terselesaikan bahkan hingga saat ini, meskipun telah banyak upaya yang dilakukan agar hal tersebut dapat teratasi. Indonesia hingga saat ini masih dihadapkan dengan beberapa persoalan mengenai kondisi ketenagakerjaan. Persoalan utama yang kerap kali muncul adalah tidak seimbang antara jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja, produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata dengan baik dari segi sektoral maupun regional, dan perlindungan serta kesejahteraan tenaga

kerja. Beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian berkaitan dengan persoalan dalam lingkup ketenagakerjaan, antara lain upah minimum yang kini masih banyak yang diberikan oleh pelaku usaha kepada buruh/pekerja dengan jumlah dibawah kebutuhan hidup minimum yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemerintah daerah dan juga pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu upaya untuk mengakhiri hubungan kerja antara pelaku usaha dan buruh/pekerja disebabkan oleh satu hal tertentu yang kemudian menimbulkan berakhirnya hak dan juga kewajiban antara pelaku usaha dan juga buruh/pekerja. Sering kali tenaga kerja yang tidak memiliki kekuatan ketika berhadapan secara langsung dengan pelaku usaha pada suatu persoalan yang melibatkan kekuatan pelaku usaha. Oleh karena itu, terdapat persoalan yang sama berkaitan dengan ketidakadilan yang dirasakan oleh buruh/pekerja terhadap kepentingan perusahaan. Apabila pengusaha/pekerja melakukan suatu Pemutusan Hubungan Kerja tanpa ada sebab yang jelas ataupun tidak adanya pelanggaran yang termuat dalam perjanjian kerja perlu untuk memberikan hak-hak pekerja/buruh dengan cara pemberian uang pesangon, uang penghargaan ataupun uang penggantian hak yang sepatutnya mereka terima dari pekerja/buruh ketika terjadi Pemutusan Hubungan Sepihak. Namun pada praktiknya, pihak pengusaha/pemberi kerja sering kali melupakan dan tidak memperhatikan hal tersebut. Pihak pengusaha/pemberi kerja terkadang melakukan pelanggaran terkait dengan suatu prosedur tentang pemutusan hubungan kerja terhadap pihak pekerja/buruh yang diperlukan adanya surat peringatan terlebih dahulu dimana surat tersebut wajib dikeluarkan oleh suatu perusahaan sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh.

Kasus Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap 12 orang pekerja oleh PT Tandan Sawita Papua berawal ketika seorang buruh yang bekerja di kebun sawit milik PT Tandan Sawita Papua, yaitu Elina Endoi meninggal dunia akibat dipatuk oleh ular saat sedang bekerja pada tanggal 5 Mei 2023. Akibat hal tersebut, pihak manajemen PT Tandan Sawita Papua telah menjanjikan kepada keluarga Elina bahwa pihak mereka akan memfasilitasi pemulangan jenazah ke Manggarai, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Pihak manajemen PT Tandan Sawita Papua telah menyediakan peti mati yang sudah dijanjikan kepada pihak keluarga Elina sebelumnya, akan tetapi pihak keluarga Elina mengatakan bahwa peti mati yang telah dibawa oleh pihak manajemen terlalu kecil dan hanya sebatas lutut saja. Sehingga pihak keluarga dengan marah, mengirimkan kembali peti mati tersebut ke kantor PT Tandan Sawita Papua yang berlokasi di Kampung Amiyu, Distrik Arso Timur, Kabupaten Keerom.

Sesampainya di kantor, tidak terdapat satupun pimpinan yang dapat ditemui dikarenakan mereka sedang tidak ada di kantor. Dan Wakil Ketua Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SBSI) Kabupaten Keerom mengatakan bahwa peti mati itu lebih baik dimasukan kedalam daripada ditaruh diluar. Namun, pintu tersebut tidak dapat dibuka sehingga para pekerja yang ikut membantu untuk mendorong hingga terbuka dan terjadi pengrusakan dalam ruang kantor. Yosep juga mengatakan bahwa fasilitas kantor yang rusak adalah kaca dan kursi. Apabila ditaksir harga kerusakan tersebut berjumlah sekitar Rp7.000.000 atau sekitar tujuh juta rupiah.

Kemudian pada tanggal 6 Mei 2023, pihak dari manajemen PT Tandan Sawita Papua melaporkan terkait hal tersebut kepada Kepolisian Resor Keerom yang bernomor laporan polisi LP/B/85/V/2023/SPKT-Keerom-Papua. Akibat laporan tersebut Polres Keerom memanggil sekitar 30 orang saksi untuk dapat dimintai keterangan. Setelah dimintai keterangan, 11 orang dari 30 orang tersebut ditahan oleh Polres Keerom, akan tetapi terkait dengan penahanan 11 orang tersebut ditangguhkan setelah terdapat bantuan yang berasal dari Paguyubuhan Flobamora Keerom. kemudian 11 orang tersebut dibebaskan setelah upaya mediasi dilakukan. PHK sepihak dilakukan pada tanggal 16 Juni 2023 dan perusahaan memberikan waktu selama 3 hari kepada 12 orang pekerja untuk mengosongkan mess, sehingga mereka kehilangan tempat tinggal. Terdapat 3 orang dari 12 pekerja yang di PHK sepihak oleh perusahaan dipecat dengan alasan bahwa 3 orang tersebut adalah istri dari pekerja yang dikriminalisasi.

PT Tandan Sawita Papua melakukan PHK kepada para pekerja tanpa dilakukannya surat peringatan terlebih dahulu dan hal tersebut juga disaksikan oleh pihak Polres Keerom. Pihak PT Tandan Sawita Papua juga memberikan surat pernyataan yang ditandatangani oleh 9 orang pekerja dan disaksikan oleh Polres Keerom yang tidak memiliki kewenangan untuk menyelesaikan kasus hubungan industrial. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa Polres Keerom telah melakukan suatu penyalahgunaan kewenangan yang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 2003 tentang Disiplin Kepolisian Republik Indonesia. Oleh karena itu, upaya hukum akan dilakukan untuk memperjuangkan hak para pekerja sawit PT Tandan Sawita Papua.

Rumusan Masalah

- 1) Apa saja hal-hal yang dapat menimbulkan pemutusan hubungan kerja oleh pelaku usaha terhadap buruh/pekerja berkaitan dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023?
- 2) Bagaimana ketentuan mengenai para pelaku usaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak kepada para buruh/pekerja tanpa didahului oleh surat peringatan terkait dengan kasus tersebut?

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam artikel ini adalah Penelitian Hukum Yuridis - Normatif. Pengertian dari penelitian hukum yuridis-normatif adalah suatu hal ketika hukum dijadikan konsep sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan ataupun dijadikan konsep sebagai suatu norma ataupun kaidah yang menjadi patokan manusia dalam berperilaku yang dapat dianggap pantas. Penelitian hukum normatif ini dilakukan dengan dasar yang mengacu kepada bahan hukum primer dan juga sekunder. Penelitian tersebut mengacu kepada norma yang terdapat di dalam suatu peraturan perundang-undangan.

Pendekatan yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan perundang-undangan. Peraturan yang digunakan dalam artikel ini adalah Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Bahan hukum yang digunakan dalam artikel ini adalah bahan hukum primer dan juga bahan hukum sekunder. Dimana pada bahan hukum primer yang digunakan adalah Undang-Undang yang berkaitan dengan artikel ini dan juga peraturan lain, seperti peraturan pemerintah. Kemudian bahan hukum sekunder yang digunakan, seperti buku-buku yang berkaitan dengan hukum, jurnal hukum, dan artikel yang membahas mengenai permasalahan hukum yang berkaitan dengan artikel yang sedang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hal-Hal Yang Dapat Menimbulkan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pelaku Usaha Terhadap Buruh/Pekerja Berkaitan Dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu penderitaan yang langsung dialami oleh buruh/pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maupun keluarganya. Pemutusan Hubungan Kerja juga menjadikan hal tersebut sebagai berakhirnya hubungan hak maupun kewajiban antara buruh/pekerja dengan pemberi kerja. Terdapat berbagai macam Pemutusan Hubungan Kerja, seperti pemberi kerja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja, pekerja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan pemberi kerja, Pemutusan Hubungan Kerja dapat batal demi hukum, dan terdapat faktor lain yang mempengaruhi terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Pada praktiknya, Pemutusan Hubungan Kerja wajib untuk dipenuhi oleh para pihak yang bersangkutan, khususnya pihak pemberi kerja dengan pihak pekerja agar dapat menyetujui terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga tidak terdapat ketidakadilan yang dirasakan oleh salah satu pihak.

Berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja, hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang termuat dalam Pasal 154A yang didalamnya terdapat beberapa penjelasan, antara lain sebagai berikut.

- 1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan dengan alasan, antara lain sebagai berikut.
 - a) Perusahaan melakukan suatu penggabungan, pengambilalihan, peleburan, ataupun pemisahan perusahaan serta pekerja/buruh tidak memiliki kesediaan untuk melanjutkan hubungan kerja ataupun sebaliknya.
 - b) Dilakukannya suatu efisiensi oleh perusahaan yang diikuti dengan penutupan perusahaan yang bersangkutan atau tidak yang disebabkan oleh kerugian yang dialami perusahaan.
 - c) Terdapat kerugian yang dialami oleh perusahaan selama 2 tahun secara terus menerus sehingga mengakibatkan perusahaan tutup.
 - d) Terdapat keadaan memaksa atau *force majeure* yang mengakibatkan perusahaan tutup.
 - e) Perusahaan Tengah mengalami kondisi penundaan kewajiban pembayaran utang.
 - f) Perusahaan mengalami pailit.

- g) Terdapat permohonan suatu pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan alasan adanya perbuatan yang dilakukan oleh perusahaan, antara lain:
1. Penganiayaan, penghinaan secara kasar atau pengancaman yang diterima oleh pekerja/buruh.
 2. Terdapat perbuatan dalam hal membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan suatu perbuatan yang telah ditentang oleh peraturan perundang-undangan.
 3. Tidak dibayarkannya upah tepat waktu yang telah ditentukan sebelumnya dalam jangka waktu selama 3 (tiga) bulan secara berturut-turut atau lebih.
 4. Perusahaan tidak melakukan kewajiban sebagaimana yang telah dijanjikan sebelumnya kepada pekerja/buruh.
 5. Pekerja/buruh diperintahkan untuk melakukan pekerjaan diluar yang sebagaimana telah diperjanjikan.
 6. Melakukan pemberian pekerjaan yang dianggap dapat membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan juga kesusilaan pekerja/buruh, akan tetapi pekerjaan tersebut tidak tercantum dalam perjanjian kerja yang telah disepakati.
- h) Terdapat putusan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimana dinyatakan bahwa pengusaha tidak melakukan suatu perbuatan yang sebagaimana termaksud dalam huruf g terhadap suatu pengajuan permohonan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan hal tersebut mengakibatkan pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.
- i) Pekerja/buruh melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri dan wajib untuk memenuhi syarat berkaitan dengan hal tersebut.
- j) Pekerja/buruh tidak hadir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih yang dilakukan secara berturut-turut tanpa disertai keterangan secara tertulis dan dilengkapi oleh bukti yang sah serta telah dilakukan dua kali panggilan oleh Pengusaha secara patut dan tertulis.
- k) Pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau lainnya yang sebelumnya telah diberikan surat peringatan selama tiga kali dan selambat-lambatnya 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan lainnya.
- l) Pekerja/buruh melakukan tindak pidana sehingga tidak dapat bekerja selama 6 (enam) bulan.
- m) Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.
- n) Pekerja/buruh telah memasuki usia pensiun
- o) Pekerja/buruh telah meninggal dunia.
- 2) Alasan Pemutusan Hubungan Kerja selain sebagaimana termaksud dalam ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lain pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan peraturan lainnya sebagaimana termaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
- 3) Ketentuan lain lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Perusahaan dapat melakukan PHK didasarkan pada faktor dari Pasal 154A tersebut dengan dilakukan prosedur yang jelas dan tidak dilakukan secara sepihak.

Terkait PHK, pihak perusahaan perlu untuk memberitahukan rencana tersebut terlebih dahulu kepada pekerja/buruh. Ketika terjadi penolakan, para pihak yang bersangkutan diwajibkan melakukan perundingan bipartit untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Apabila perundingan bipartit tetap tidak menemui penyelesaian, maka dapat dilakukan ke tahap berikutnya sesuai dengan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur dalam peraturan terkait

Ketentuan Mengenai Para Pelaku Usaha Yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Kepada Para Buruh/Pekerja Tanpa Didahului Oleh Surat Peringatan Terkait Dengan Kasus tersebut

Surat Peringatan merupakan bentuk dari pembinaan perusahaan kepada para buruh/pekerja sebelum dijatuhkan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK terhadap buruh/pekerja yang berupa Surat Peringatan yang dimulai dari kesatu, kedua, hingga ketiga. Berkaitan dengan pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara dengan didahului oleh Surat Peringatan diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 52 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menjelaskan mengenai pemberitahuan sebelum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, antara lain sebagai berikut.

- 1) Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dimana pasal tersebut menjelaskan bahwa pengusaha dapat melakukan suatu Pemutusan Hubungan Kerja kepada buruh/pekerja dengan alasan bahwa pekerja/buruh yang bersangkutan sudah melakukan suatu pelanggaran yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama, akan tetapi sebelumnya telah dilakukan pemberian Surat Peringatan pertama, kedua, serta ketiga secara berturut-turut, maka pekerja/buruh berhak atas:
 - a) Uang Pesangon, diberikan sebanyak 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan yang terdapat dalam Pasal 40 ayat (2);
 - b) Uang Penghargaan Masa Kerja sebanyak 1 (satu) kali ketentuan yang termuat dalam Pasal 40 ayat (3);
 - c) Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 40 ayat (4).
- 2) Pasal 52 ayat (2) dijelaskan bahwa pengusaha dapat melakukan suatu Pemutusan Hubungan Kerja kepada buruh/pekerja dikarenakan adanya alasan bahwa pekerja/buruh telah melakukan pelanggaran yang sifatnya mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, ataupun Perjanjian Kerja Bersama, maka pekerja/buruh berhak atas:
 - a) Uang Penggantian Hak yang sesuai dengan Pasal 40 ayat (4);
 - b) Uang Pisah yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, ataupun Perjanjian Kerja Bersama;
 - c) Pasal 52 ayat (3) dijelaskan bahwa pengusaha dapat melakukan suatu Pemutusan Hubungan Kerja yang termaksud pada ayat (2) dan dilakukan tanpa pemberitahuan sebagaimana termuat dalam Pasal 37 ayat (2).

Berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu. Alasan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja tanpa pemberitahuan sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 37 ayat (2) bahwa ketika Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari dengan maksud dan alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terdapat di dalam perusahaan apabila pekerja/buruh yang bersangkutan adalah anggota dari serikat pekerja/serikat buruh.

Apabila dilihat dari kasus PT Tandan Sawita, 3 (tiga) orang dari 11 (sebelas) orang yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh tempat mereka bekerja dengan alasan bahwa 3 (tiga) orang tersebut merupakan istri dari buruh yang telah melakukan pelanggaran dengan merusak fasilitas perusahaan yang kerugiannya berkisar Rp7.000.000 (tujuh juta rupiah). Ketiga orang tersebut dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa didahului dengan Surat Peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Para buruh yang telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Tandan Sawita Papua juga tidak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan, maupun uang penggantian hak yang seharusnya mereka dapatkan. Dengan adanya hal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan terkait dengan kasus ketiga buruh yang ikut dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh PT Tandan Sawita Papua tanpa adanya Surat Peringatan terlebih dahulu, maka dapat berakibat hukum, yakni batal demi hukum. Dikarenakan kasus tersebut terdapat adanya suatu ketidaklarasan antara Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan praktik lapangan terhadap kasus PT Tandan Sawita.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut merupakan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil dari pembahasan, antara lain sebagai berikut.

- 1) Terdapat berbagai hal yang dapat memengaruhi seseorang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha yang diatur dalam Pasal 154A Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Salah satu diantaranya adalah pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang berkaitan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dengan dilakukan pemberitahuan melalui surat peringatan terlebih dahulu sebelum dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja/buruh. Namun apabila PHK tersebut ditolak dapat melakukan perundingan melalui jalur bipartit dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 2) Untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja perlu didahului dengan Surat Peringatan kesatu, kedua, dan ketiga. Apabila tidak Pemutusan Hubungan Kerja tidak didahului dengan Surat Peringatan, maka akan berakibat batal demi hukum.

Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan permasalahan dalam artikel ini, antara lain sebagai berikut.

- 1) Sebaiknya para pekerja/buruh memperhatikan faktor yang dapat menimbulkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja agar hal tersebut tidak terjadi dikemudian hari dan dapat memahami mekanisme mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 2) Sebaiknya pengusaha berupaya untuk lebih dapat melakukan sesuatu dengan tunduk kepada peraturan yang ada, seperti memberitahukan kesalahan sebelum dilakukan Pemutusan Hubungan Sepihak, sehingga tidak terjadi ketidakselarasan yang dirasakan oleh pekerja/buruh dan pengusaha perlu bersikap adil agar memisahkan orang yang tidak melakukan pelanggaran terkena dampak dari Pemutusan Hubungan Kerja.

Ucapan Terima Kasih

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua dosen pada mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan yang telah memberikan saya kesempatan untuk dapat menulis dan mengkaji suatu permasalahan yang terdapat di dalam suatu masyarakat berkenaan dengan masalah ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Selain itu, saya juga mengucapkan terima kasih kepada orang tua dan rekan saya.

REFERENSI

- Uwiyono, Aloysius et al. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014)
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Jakarta, 2003
- Yatim et al. *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Wijaya, 1993)
- Suwarto. *Hubungan Industrial Dalam Praktek*. (Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial, 2003)
- Amiruddin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012)
- Soekarto, Soeryono. *Pengantar penelitian Hukum*. (Jakarta: UI Press, 1984)
- Podungge, Ismi Pratiwi et al. "Peran Serikat Pekerja/Buruh Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh". *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*. Vol. 2. No. 5 Tahun 2021
- Maringan, Nikodemus. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*. Vol. 3 No. 3 (2015)
- Nuraeni, Delia Nurul et al. "Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Serta Upaya Perlindungan Pekerja Studi Kasus PT Kaldu Sari Nabati Indonesia". *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. Vol. 2 No. 3 Tahun 2023
- Sihombing, Gabriella Evita Floryana et al. "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus: PT BFI Finance)", *SAMUDERA HUKUM*, Volume 1 No 2, Tahun 2023

- Latumahina, Raymond. "12 Buruh Sawit di Keerom Dipecat Gegara Rusak Fasilitas Kantor Mengadu Ke LBH". Detiksulsel, 20 Juni 2023.
- Kelen, Theo dan Aryo Wisanggeni G. "12 Buruh Yang Dipecat PT Tandan Sawita Papua Mengadu Ke LBH Papua". Polhukam, 19 Juni 2023.
- Gobay, Emanuel. "Akar Kasus Kriminalisasi Dan PHK 12 Buruh Sawit PT Tandan Sawita Papua". Suara Papua, 29 Juni 2023