

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan PT Suzuki Finance Indonesia pada Tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas

Nadia Sekarsari¹, Rahayu Subekti², Rosita Candrakirana³

¹ *Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Indonesia.*

E-mail: nadiasekarsari24@gmail.com

² *Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Indonesia.*

E-mail: rahayusubekti0211@staff.uns.ac.id

³ *Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Indonesia.*

E-mail: rositakirana@yahoo.com

Abstract: This research intend to determine and resolve the process of dispute settlement of industrial relations between employee and PT Suzuki Finance Indonesia Branch Office Purwokerto on mediation step that was held at Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kab. Banyumas. This research using normative and empirical methods which use primary and secondary legal materials. Also using interview data sources with the mediator of Dinnakerkop UKM Kab. Banyumas and documentary study. The conclusion of this research is the dispute settlement of industrial relations on this case already in accordance with PPHI Law, but there are obstacles that cause the solution of industrial relation can not to be done in the mediation step.

Keywords: Dispute Resolution, Industrial Relation, Mediation.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan guna mengidentifikasi dan menjelaskan proses dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Pekerja dengan PT Suzuki Finance Indonesia Kantor Cabang Purwokerto pada tahap mediasi yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kab. Banyumas. Penelitian hukum ini memakai metode penelitian hukum normatif empiris yang merujuk sumber data dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Serta menggunakan sumber data wawancara dengan mediator Dinnakerkop UKM Kab. Banyumas dan studi dokumen. Hasil yang ditunjukkan dari penelitian ini adalah bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut sudah sesuai dengan prosedur sebagaimana pada UU PPHI, namun karena adanya beberapa kendala sehingga perselisihan yang terjadi tidak dapat selesai pada tahap mediasi

Kata Kunci : Hubungan Industrial, Mediasi, Penyelesaian Perselisihan.

A. Pendahuluan

Seiring dengan berkembangnya zaman, kegiatan perindustrian di Indonesia melaju pesat. Masyarakat berlomba-lomba untuk mendapat kesempatan terbaik dalam bekerja untuk hidupnya. Sesuai dengan isi Pasal 27 Ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia dinyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pada dasarnya semua orang membutuhkan pekerjaan untuk melanjutkan kehidupannya. Seseorang bekerja untuk meningkatkan taraf hidupnya serta memperoleh upah yang kemudian dapat digunakan untuk kelangsungan hidup baik untuk diri sendiri ataupun keluarganya. Kemudian mengingat Pasal 28D Ayat (2) “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Hubungan kerja yang baik yaitu hubungan yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja terhitung dari pelaksanaan perjanjian kerja yang berkenaan pada melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak¹. Sehingga segala hal yang merupakan bentuk proteksi bagi pekerja telah disusun dalam sistem perundang-undangan.

Ikatan antara pengusaha dan pekerja ini kemudian membentuk sebuah hubungan industrial. Hubungan industrial atau *industrial relations* ialah hubungan antara keterkaitan pihak-pihak dalam proses pembuatan barang (produksi) maupun jasa yang mencakup pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Hubungan industrial yaitu perkembangan dari frasa hubungan perburuhan. Menurut Sentanoe Kertonogoro frasa hubungan perburuhan memiliki arti sempit seperti hanya menyangkut hubungan antara pekerja dengan pelaku usaha, yang sebenarnya hubungan industrial memiliki arti luas dan tidak hanya menyangkut unsur pekerja dan pelaku usaha, namun juga adanya keterlibatan pemerintah dan masyarakat dalam

¹ Abdul Aziz, “Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan Vol.9 Nomor 2 Desember 2022” 9 (2022): 174–82.

arti luas². Dalam kenyataannya pelaksanaan hubungan industrial kadang tidak berjalan mulus, seringkali timbul konflik antara pengusaha dan pekerja sehingga menimbulkan perselisihan. Dari hal ini maka diperlukan peran peraturan perundang-undangan pada bidang ketenagakerjaan sebagai landasan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Beberapa ciri hubungan industrial di Indonesia, yakni, (a) Pengakuan dan keyakinan bahwa kerja tidak hanya bentuk penghidupan melainkan dedikasi manusia kepada Tuhan, manusia, lain, masyarakat, bangsa dan negara, (b) Pekerja bukanlah mesin produksi, namun juga menjadi manusia bermartabat, (c) Antara pengusaha dan pekerja tidak memiliki tujuan berbeda tetapi mereka memiliki tujuan yang sama guna kemajuan perusahaan³.

Pasal 2 UU PPHI menyebut bahwa “jenis perselisihan hubungan industrial meliputi, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.”

Indonesia menerapkan prinsip hubungan industrial yang apabila mengalami perselisihan dalam hal ketenagakerjaan wajib diselesaikan dengan prinsip hubungan industrial Pancasila⁴. Hubungan industrial Pancasila adalah seluruh bentuk hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha baik dalam bidang produksi barang dan jasa, termasuk jika terjadi perselisihan maka wajib menggunakan nilai-nilai sebagaimana terkandung pada Pancasila. Maka kedudukan pekerja dengan pengusaha memiliki posisi yang sama, di mana keduanya saling bergantung dan

² Kertonogoro Sentanoe, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha Dan Pekerja (Bipartid) Dan Pemerintah (Tripartid)*. (Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1999).

³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014).

⁴ Joni Bambang, “Hukum Ketenagakerjaan” (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 289.

mebutuhkan dalam mencapai kepentingan setiap pihak dalam hubungan industrial.

Timbulnya perselisihan hubungan industrial akan mengakibatkan kerugian baik bagi pihak pekerja atau buruh, pengusaha, serta negara. Oleh karenanya maka Pemerintah menerbitkan macam-macam peraturan perundang-undangan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan. Salah satunya adalah UU PPHI. Dalam UU PPHI penyelesaian perselisihan hubungan industrial diawali menggunakan upaya bipartit. Yang kemudian jika tidak selesai, maka dilanjutkan dengan mediasi melalui mediator pada kantor yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Apabila perselisihan tersebut belum selesai, maka salah satu pihak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri (PN) di wilayah hukumnya.

Pelaksanaan penyelesaian sengketa dengan cara mediasi tidak dilandasi oleh rasa paksaan antara para pihak dengan mediator, pihak-pihak yang bersengketa dengan rasa sukarela menyerahkan perkara kepada mediator untuk menyelesaikan konflik yang timbul. Setelah mengetahui fakta-fakta dalam perkara, mediator dapat menyusun penyelesaian sengketa yang nantinya ditawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih. Mediator berkewajiban membangun kondisi yang menguntungkan sehingga dapat menjamin tercapainya kesepakatan antara para pihak yang bersengketa guna mencapai hasil *win-win solution*⁵.

Berdasar hasil data dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM (Dinnakerkop UKM) Kab. Banyumas, bahwa sejak tahun 2019 hingga tahun 2021 perselisihan industrial yang masuk sebagian besar adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi karena di Kab. Banyumas sendiri, baik dari pihak pengusaha maupun pihak pekerja tidak ada yang melapor mengenai perselisihan jenis lainnya.

⁵ Ramon Nofrial and Thaib M, *Penyelesaian Hubungan Industrial* (Yogyakarta: Deepublish, 2019).

Tabel 1: Data Perselisihan PHK Hubungan Industrial Dinnakerkop UKM Kab. Banyumas Tahun 2019-2021⁶

No.	Tahun	Hasil Penyelesaian				
		Bipartit	Mediasi	Proses	Anjuran	Perjanjian Bersama
1.	2019	2	2		1	1
2.	2020	11		2	3	4
3.	2021	7			3	4

Sumber: Dinnakerkop UKM Kab. Banyumas

Seperti salah satu dari banyaknya kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mediasi yang ditangani Dinnakerkop UKM Kab. Banyumas yakni kasus antara pekerja a.n. Decky Kurniawan dengan PT Suzuki Finance Indonesia Kantor Cabang Purwokerto. Ketika proses mediasi berjalan, ditemukan fakta menarik berupa adanya tarik fiktif dan tindakan manipulasi pengajuan khusus kendaraan milik salah satu nasabah yang dilakukan oleh Decky Kurniawan. Tidak hanya itu, kasus ini juga terjadi masalah pada surat kuasa sehingga tidak dapat selesai dalam mediasi.

Merujuk pada penjelasan sebagaimana uraian pada bagian atas tersebut, penulis memiliki ketertarikan melakukan penelitian berjudul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan PT Suzuki Finance Indonesia pada Tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas”.

B. Metode

Penelitian hukum ini menggunakan metode normatif empiris. Pendekatan undang-undang (statue approach) dengan menelaah seluruh peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum terkini dan pendekatan kasus (case approach) adalah pendekatan yang dipakai pada penelitian ini yang bertujuan

⁶ “Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Kab. Banyumas,” n.d.

guna menelaah implementasi norma maupun kaidah hukum yang digunakan pada pelaksanaan praktik hukum. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara yang dilakukan di Dinnakerkop UKM Kab. Banyumas, serta studi dokumen (study documentary) dengan mengambil informasi dari dokumen-dokumen yang merupakan bukti formal, seperti bukti otentik, dokumen-dokumen yang dikumpulkan oleh penelitian ini antara lain Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial, Surat Anjuran, dan Risalah Pelaksanaan Mediasi. Bahan hukum primer yang digunakan meliputi UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK, dan juga bahan hukum sekunder dalam bentuk buku-buku oleh sarjana hukum, majalah atau jurnal, teori dan pendapat ahli pada bidangnya, situs internet yang berkaitan dengan permasalahan dan sebagainya.

C. Pembahasan

1. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan PT Suzuki Finance Indonesia Kantor Cabang Purwokerto di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kab. Banyumas

PT Suzuki Indonesia Kantor Cabang Purwokerto yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No.717, Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas, adalah perusahaan yang bergerak di bidang segala kegiatan pembayaran angsuran, pengambilan BPKB dan administrasi surat menyurat yang berhubungan dengan produk milik Suzuki Motors.

Perselisihan hubungan industrial yang berlangsung antara pihak pengusaha, PT Suzuki Finance Indonesia dengan pekerja atas nama Decky Kurniawan. Perselisihan dimulai setelah PT Suzuki Finance Kantor Cabang Purwokerto mengeluarkan Surat Keputusan No.: 011/SFI-IR/PHK/III/2022 tanggal 15 Maret 2022 tentang

Pemutusan Hubungan Kerja. Surat ini menyatakan bahwa mulai tanggal 15 April 2022 PT Suzuki Finance Indonesia memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atas nama Decky Kurniawan yang manyandang jabatan sebagai Branch Manager Purwokerto. Pemutusan hubungan kerja harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur sebagaimana dalam peraturan perundang-undangan agar pekerja tetap dapat mendapat perlindungan yang layak dan hak-haknya sebagai pekerja⁷. Dasar dikeluarkannya Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja adalah bahwa Decky Kurniawan telah melanggar Pasal 27 Ayat (2) butir d.17 Peraturan Perusahaan PT Suzuki Finance Indonesia periode 2021-2023 yang berbunyi, “Melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan SOP, Memo Internal dan/atau kebijakan Perusahaan, sehingga secara nyata mengakibatkan kerugian Perusahaan.”

Tindakan Decky Kurniawan yang dianggap merugikan perusahaan adalah bahwa berdasar hasil audit PT Suzuki Finance Indonesia pada bulan Juli 2021, Decky Kurniawan melakukan tindakan berupa pengajuan biaya tarik fiktif sebesar Rp. 15.000.000,-. Selain itu, ditemukan juga berdasar audit perusahaan pada bulan Oktober 2021, Decky Kurniawan merugikan perusahaan dengan berupa tindakan manipulasi pengajuan penyelesaian khusus kendaraan nasabah atas nama Tn. Suparno sebesar Rp. 48.330.123,-.

Sebelum dikeluarkannya Surat Keputusan No.: 011/SFI-IR/PHK/III/2022 tertanggal 15 Maret 2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Pihak perusahaan dengan diwakili oleh salah satu pekerjanya yaitu Najaladin yang berkedudukan sebagai *legal*, melakukan pertemuan dengan Decky Kurniawan pada 14 April 2022 berlokasi di kantor PT Suzuki Finance Indonesia Kantor Cabang Purwokerto dengan agenda menyampaikan Surat Keputusan No.: 011/SFI-IR/PHK/III/2022 dan perhitungan

⁷ Yunita Putri Nursanti and Rahayu Subekti, “Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Menangani Masalah PHK Melalui Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dan Mediasi,” *Komunitas Yustisia* 4, no. 2 (2021): 703–11.

kompensasi atau pesangon yang akan disampaikan oleh pihak *Human Resource Development* (HRD). Yang kemudian pada tanggal 25 April 2022 dilakukan pertemuan kedua antara pihak PT Suzuki Finance Indonesia yang diwakili oleh Dananto Nugroho yang berkedudukan sebagai Head HR Area Indonesia Barat dengan pekerja atas nama Decky Kurniawan yang berlokasi di Boyolali, Jawa Tengah. Dari pertemuan kedua ini menghasilkan dua hal yaitu penyampaian surat keterangan penghasilan yang dibutuhkan untuk melamar kerja dan penyampaian informasi kompensasi PHK dari perusahaan yang nilainya masih belum disepakati oleh pihak Decky Kurniawan.

Meski sudah dilaksanakan dua kali pertemuan antara pihak PT Suzuki Finance Indonesia dengan Decky Kurniawan, namun keduanya belum menemukan titik terang dari perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi. Merujuk isi Pasal 3 Ayat (1) UU PPHI, yang berbunyi, “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.”⁸ Dari perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan antara para pihak maka perundingan bipartit dianggap gagal 30 (tiga puluh) hari setelah perundingan bipartit berlangsung dan tidak tercapai kesepakatan. Jika perundingan bipartit gagal, langkah selanjutnya adalah salah satu pihak atau seluruh pihak mencatatkan atau mendaftarkan perselisihan yang terjadi pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat termasuk dengan menyertakan bukti-bukti bahwa upaya penyelesaian perselisihan telah dilakukan melalui perundingan bipartit. Pada kasus ini, pihak pekerja atas nama Decky Kurniawan yang diwakili oleh kuasa hukumnya yaitu Aloysius P. Bimas Dewanto, S.H., M.H. advokat pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Bimas & Rekan, mengirimkan Surat Nomor: 01/APBD/EKS/VII/2022

⁸ Presiden Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” *Presiden Republik Indonesia*, no. 1 (2004): 1–103.

dalam hal Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Dinnakerkop UKM Kab. Banyumas sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam hal ketenagakerjaan pada wilayah hukum terjadinya perkara.

Berdasar Surat Nomor: 01/APBD/EKS/VII/2022 yang dikeluarkan oleh Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Bimas & Rekan yang berkedudukan sebagai kuasa hukum pekerja atas nama Decky Kurniawan, duduk perkara atas perselisihan industrial yang terjadi adalah bahwa pekerja berpendapat alasan dilakukannya PHK oleh PT Suzuki Finance Indonesia merupakan alasan yang dibuat-buat dan tidak berlandaskan hukum. Pekerja dianggap melanggar Pasal 27 ayat (2) butir (d.17), namun dalam hal ini pihak PT Suzuki Finance Indonesia tidak pernah mengeluarkan Surat Peringatan Pertama (SP-I) Surat Peringatan Kedua (SP-II), dan Surat Peringatan Ketiga (SP-III) secara berkala kepada Decky Kurniawan, sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 25 PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan PHK, yang berbunyi:

- 1) “Pelaksanaan waktu kerja dan jam kerja bagi Pekerja/Buruh yang dipekerjakan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- 2) Pelaksanaan waktu kerja dan jam kerja bagi Pekerja/Buruh yang dipekerjakan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”

Atas dasar ini maka pekerja dengan kuasa hukumnya, memohon alasan penetapan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh PT Suzuki Finance Indonesia adalah ketentuan Pasal 154 A ayat (1) huruf (b) pada Bagian Kedua Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11

Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo. Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan PHK.

Pasal 154 A ayat (1) huruf (b) pada Bagian Kedua Pasal 81 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berbunyi:

- 1) “Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan: (b) perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;”

Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan PHK berbunyi:

- 2) “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: (a) uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); (b)uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan (c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).”

Pekerja juga menuntutkan uang pesangon sebesar Rp.313.326.204,- yang meliputi perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Dinnakerkop UKM Kab. Banyumas setelah menerima Surat Nomor: 01/APBD/EKS/VII/2022 kemudian melakukan pemanggilan para pihak, keduanya diperbolehkan untuk memilih upaya yang akan ditempuh selanjutnya, jika dalam kurun waktu 7 (tujuh) hari tidak ada jawaban maka akan ditunjuk seorang mediator dari instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi dengan cara mediasi. Mediasi dilakukan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun dengan dipandu oleh seorang atau lebih mediator, untuk meraih kesepakatan bersama yang nantinya dicantumkan dalam sebuah Perjanjian Bersama.

Setelah ditunjuknya mediator yang akan menangani kasus tersebut, maka mediator diperkenankan untuk membuat pertemuan

awal para pihak-pihak yang bersangkutan. Melalui Surat Nomor: 560/7.790 tanggal 12 Juli 2022 oleh Dinnakerkop UKM Kab. Banyumas dilakukan pertemuan dengan agenda Panggilan Klarifikasi. Agenda ini dilaksanakan pada hari Kamis, 14 Juli 2022 pukul 09.00 WIB berlokasi di Ruang Mediasi Dinnakerkop UKM Kab. Banyumas. Pada pertemuan tersebut seharusnya dihadiri oleh pihak Pekerja, Pengusaha dan mediator, namun yang hadir pada saat tersebut adalah hanya dari pihak Pekerja yang diwakili oleh kuasa hukumnya, yaitu Aloysius P. Bimas Dewanto dan mediator yang menangani kasus tersebut yaitu, Rastono. Akibat dari Panggilan Klarifikasi yang tidak membuahkan hasil maka mediator menyiapkan agenda selanjutnya yaitu mediasi

Mediasi dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali, dengan keterangan sebagai berikut:

a) Sidang Mediasi I

Melalui Surat Nomor 560/7.855 tanggal 18 Juli 2022 perihal Sidang Mediasi I yang dikeluarkan oleh Dinnakerkop UKM Kab. Banyumas yang disampaikan secara tertulis kepada para pihak, sidang mediasi pertama dilaksanakan pada Kamis, 21 Juli 2022 pukul 09.00 WIB bertempat di Ruang Mediasi Dinnakerkop UKM Kab. Banyumas. Adapun pihak yang hadir dalam sidang tersebut yaitu:

- 1) Pihak pekerja yang diwakili oleh Kuasa Hukumnya yaitu Aloysius P. Bimas Dewanto.
- 2) Pihak pengusaha yang diwakili oleh Masugus Sead dan Dananto Nugroho yang berkedudukan sebagai Head HR Area Indonesia Barat.
- 3) Mediator yaitu Rastono.

Sidang mediasi pertama diawali dengan para pihak dipersilakan untuk memberikan keterangan-keterangan secara bergantian. Setelah diberi waktu untuk berunding permasalahan yang terjadi, namun tetap tidak menghasilkan penyelesaian, maka mediator memimpin jalannya sidang dengan menjelaskan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mediasi, tujuan mediasi, kewenangan mediator, dan upaya-upaya yang dapat dilakukan setelah mediasi. Adapun hal-hal yang dibahas dalam sidang ini

mencakup alasan pemutusan hubungan kerja yang tidak tepat oleh PT Suzuki Finance Indonesia kepada Decky Kurniawan dan besaran kompensasi yang dimohonkan oleh Pekerja.

b) Sidang Mediasi II

Sidang mediasi kedua diselenggarakan pada 26 Juli 2022 bertempat di Ruang Mediasi Dinnakerkop UKM Kab. Banyumas. Adapun pihak-pihak yang hadir yaitu:

- 1) Pihak pekerja yang diwakili oleh Kuasa Hukumnya yaitu Aloysius P. Bimas Dewanto.
- 2) Pihak pengusaha yang diwakili oleh Dananto Nugroho yang berkedudukan sebagai Head HR Area Indonesia Barat.
- 3) Mediator yaitu Rastono.

Sidang kedua dilaksanakan dengan agenda melanjutkan perkembangan keterangan-keterangan yang belum disampaikan oleh para pihak, dan poin-poin yang belum disepakati oleh para pihak.

c) Sidang Mediasi III

Berdasar Surat Nomor: 560/8.030 tanggal 2 Agustus 2022 perihal Sidang Mediasi III yang dilaksanakan pada Kamis, 11 Agustus 2022 bertempat di Ruang Mediasi Dinnakerkop UKM Kab. Banyumas. Pihak-pihak yang hadir meliputi:

- 1) Pihak pekerja yang diwakili oleh Kuasa Hukumnya yaitu Aloysius P. Bimas Dewanto.
- 2) Pihak pengusaha yang diwakili oleh Dananto Nugroho yang berkedudukan sebagai Head HR Area Indonesia Barat.
- 3) Mediator yaitu Rastono.

Dalam sidang mediasi ketiga ini pekerja atas nama Decky Kurniawan yang diwakili oleh kuasa hukumnya tidak membantah pelanggaran yang dituduhkan kepadanya tentang tarik fiktif sebesar Rp. 15.000.000,- pada bulan Juli 2021 dan manipulasi pengajuan penyelesaian khusus kendaraan nasabah atas nama Tn. Suparno sebesar Rp. 48.330.123,- pada bulan Oktober 2021, sehingga PT Suzuki Finance Indonesia tetap pada keputusannya untuk melakukan PHK. Pekerja tetap berhak atas pesangonnya dengan mengikuti perhitungan dari Peraturan Perusahaan PT Suzuki

Finance Indonesia Periode 2021-2023, mengatur tentang besaran uang pisah dimana untuk Pekerja yang di-PHK karena alasan mendesak dengan periode kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih, tetapi tidak lebih dari 15 (lima belas) tahun sebesar $15\% \times 12$ bulan upah Pekerja. Dengan demikian Pengusaha akan memberikan uang penggantian hak dan uang pisah sebesar Rp. 25.430.227,- dan uang Jaminan Hari Tua (JHT) Pekerja yang jumlahnya kurang lebih Rp. 106.000.000,-.

Setelah dilakukan Mediasi, ditemukan fakta bahwa Pekerja masih memiliki hutang kepada Pengusaha sebesar Rp. 153.432.422,-. Pada kondisi ini, pekerja atas nama Decky Kurniawan menyampaikan pada Mediasi ke-III bahwa akan melunasi hutangnya kepada Pengusaha dengan menggunakan uang penggantian hak dan uang pisah sebesar Rp. 25.430.227,- dan uang Jaminan Hari Tua (JHT) Pekerja yang jumlahnya kurang lebih Rp. 106.000.000,-. Apabila Pekerja membayarnya dengan uang tersebut maka sisa hutang adalah Rp. 22.002.195,- yang harus dibayarkan.

Dari uraian kasus di atas, Mediator membuat anjuran tertulis kepada pihak Pengusaha yaitu PT Suzuki Finance Indonesia dengan Pekerja atas nama Decky Kurniawan. Isi anjuran tersebut yaitu:

- 1) Pekerja dan Pengusaha menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara kekeluargaan; atau
- 2) Pengusaha dapat menerima iktikad baik Pekerja untuk berdamai dengan menyerahkan uang ganti kerugian, uang pisah, dan uang Jaminan Hari Tua (JHT), sebagai kompensasi hutang;
- 3) Pengusaha segera mengajukan izin PHK Pekerja atas nama Decky Kurniawan;
- 4) Sisa hutang pekerja kurang lebih Rp. 22.002.195,- diselesaikan sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Kendala dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan PT Suzuki Finance

Indonesia Kantor Cabang Purwokerto di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kab. Banyumas

Apabila kedua belah pihak sudah menerima Anjuran Tertulis dari mediator pada instansi di bidang ketenagakerjaan yang berwenang maka kedua pihak harus menjawabnya dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja. Pasal ayat (2) huruf c UU PPHI “para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis”⁹.

Perkara perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara PT Suzuki Finance Indonesia dengan Decky Kurniawan, pihak Pekerja menjawab dan menyetujui Anjuran Mediator Dinnakerkop UKM Kab. Banyumas, secara tertulis melalui kuasa hukumnya, dengan Surat Nomor 003/B&R/EKS/IX/2022 tanggal 1 September 2022 tentang Persetujuan Pelaksanaan Anjuran. Beda halnya dengan PT Suzuki Finance Indonesia, yang tidak memberi jawaban dalam 10 (sepuluh) hari atas Anjuran tersebut, sehingga dengan ini dalam Risalah Penyelesaian Mediasi yang dibuat Mediator, menyatakan bahwa akibat Pengusaha tidak menjawab Anjuran maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak mampu terselesaikan pada tingkat Mediasi karena sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) huruf d UU PPHI bahwa “pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis.” Dengan demikian para pihak dapat menyelesaikan perselisihan ke PHI pada PN setempat.

Pada pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Decky Kurniawan dengan PT Suzuki Finance Indonesia tidak ada kendala yang signifikan dalam pelaksanaannya, namun terdapat permasalahan dari pihak PT Suzuki Finance Indonesia adalah perusahaan yang berdomisili di Kota DKI Jakarta, sehingga dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

⁹ Presiden Republik Indonesia.

pimpingan perusahaan akan menyerahkan kuasa kepada pejabat yang berwenang pada wilayah hukum terjadinya perselisihan. Pada hal ini PT Suzuki Finance Indonesia menyerahkan kuasanya kepada Head HR Area Indonesia Barat yaitu Dananto Nugroho, namun pada pelaksanaannya ditemukan fakta bahwa Surat Kuasa Tanggal 12 Juli 2022 yang dikeluarkan oleh PT Suzuki Finance Indonesia yang berisi pemberian kuasa kepada Dananto Nugroho yang berkedudukan sebagai Head HR Area Indonesia Barat bukanlah surat kuasa penuh. Akibat dari hal ini adalah pihak pengusaha yang diwakili oleh Dananto Nugroho sebagai pemegang kuasa umum, tidak dapat menjawab dan memberikan usulan perundingan terkait klausula tuntutan yang diajukan oleh pekerja atas nama Decky Kurniawan.

Uraian-uraian di atas yang menyebabkan bahwa kasus perselisihan hubungan industrial tersebut tidak dapat selesai di tahap mediasi. Akibat dari pejabat yang mewakili tidak diberi hak penuh untuk mengambil keputusan dalam mediasi, sehingga mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan. Hal ini dapat terlihat pada fakta bahwa setelah Mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis, dan selama waktu yang diberikan yaitu 10 (sepuluh) hari kerja untuk memberikan jawaban maupun tanggapan, pihak pengusaha tidak menjawab sama sekali apakah menerima atau menolak Anjuran tersebut, padahal pihak pekerja melalui kuasa hukumnya sudah menyetujui isi Anjuran tersebut. Pejabat yang mewakili PT Suzuki Finance Indonesia mengatakan bahwa pihaknya tidak bisa memberikan jawaban atau tanggapan karena harus menanyakan terlebih dahulu kepada pimpinan perusahaan. Uraian-uraian di atas yang menyebabkan bahwa kasus perselisihan hubungan industrial tersebut tidak dapat selesai di tahap mediasi.

D. Kesimpulan

Berdasar penjelasan kasus yang sudah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi penyebab perselisihan hubungan industrial antara Pekerja dengan PT Suzuki Finance Indonesia Kantor Cabang Purwokerto adalah Pekerja telah

melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan SOP, Memo Internal dan/atau kebijakan perusahaan, sehingga secara nyata mengakibatkan kerugian perusahaan yang mengakibatkan Pengusaha terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja. Pada pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja atas nama Decky Kurniawan dengan PT Suzuki Finance Indonesia sudah sesuai dengan prosedur dalam UU PPHI. Pihak-pihak terkait dalam perselisihan hubungan industrial ini yang melibatkan Decky Kurniawan selaku Pekerja, Aloysius P. Bimas Dewanto, S.H.,M.H. selaku Kuasa Hukum Pekerja, Dananto Nugroho yang berkedudukan sebagai Head HR Area Indonesia Barat selaku perwakilan pengusaha PT Suzuki Finance Indonesia, dan Rastono, S.H. selaku mediator Dinnakerkop UKM Kab. Banyumas. Anjuran Tertulis yang dikeluarkan oleh mediator sudah diterima oleh para pihak. Anjuran tersebut telah dijawab dan disetujui oleh Decky Kurniawan selaku Pekerja yang diwakili oleh Kuasa Hukumnya, namun pihak Pengusaha tidak memberikan jawaban atas Anjuran tersebut sehingga dianggap menolak, yang berakibat kasus di atas tidak selesai dalam tahap mediasi, pihak pengusaha dihimbau saat akan mengutus perwakilannya pada suatu perkara perselisihan hubungan industrial untuk memberikan surat kuasa penuh dengan kata-kata yang tegas, sehingga pemegang kuasa dapat langsung memberikan jawaban dan tanggapan mengenai hal-hal yang ditawarkan selama sidang mediasi berlangsung dan saat Anjuran sudah diberikan.

References

- Aziz, Abdul. "Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan Vol.9 Nomor 2 Desember 2022" 9 (2022): 174–82.
- Bambang, Joni. "Hukum Ketenagakerjaan," 289. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- "Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Kab. Banyumas," n.d.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.

Bilancia 17, No. 1, 2023. 17 Pages

Nofrial, Ramon, and Thaib M. *Penyelesaian Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.

Nursanti, Yunita Putri, and Rahayu Subekti. “Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Menangani Masalah PHK Melalui Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dan Mediasi.” *Komunitas Yustisia* 4, no. 2 (2021): 703–11.

Presiden Republik Indonesia. “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *Presiden Republik Indonesia*, no. 1 (2004): 1–103.

Sentanoe, Kertonogoro. *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha Dan Pekerja (Bipartid) Dan Pemerintah (Tripartid)*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1999.

