



Penyelesaian Tuntutan Sisa Hak Pesangon Pekerja Berdasarkan Kesepakatan

Analisis Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Nusa Halmahera Minerals

Hansed Pither Lasa^{1*}, Sufiarina², Riana Wulandari³

^{1,2,3} Univesitas Tama Jagakarsa, Indonesia

* Penulis Korespondensi: hansedlasa01@gmail.com

Abstract. *Termination of employment is one of the most common occurrences in industrial relations. In practice, the implementation of workers' rights after termination, particularly those related to severance pay, does not always proceed in accordance with applicable legal provisions or mutually agreed terms. This study aims to analyze the settlement of remaining severance pay claims based on an agreement between the workers and PT. Nusa Halmahera Minerals. This study uses a normative juridical method with a Data was obtained through literature studies, legislation, and mutual agreement documents. The results of the study show that there are delays and inconsistencies in the implementation of severance pay as stated in the mutual agreement. The settlement was mostly non-litigious through mediation at the Manpower Office, but did not result in the full fulfillment of rights. This shows the weak bargaining position of workers in the implementation of collective labor agreements, as well as the need to strengthen legal mechanisms for sanctions against companies that fail to fulfill their obligations.*

Keywords: *Agreements; Dispute Resolution; Employment Relationships; Rights; Severance Pay.*

Abstrak. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu hal yang sering terjadi dalam hubungan industrial. Dalam praktiknya, pelaksanaan hak-hak pekerja pasca PHK, khususnya terkait pesangon, tidak selalu berjalan sesuai ketentuan hukum yang berlaku atau kesepakatan bersama yang telah disepakati. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyelesaian tuntutan sisa hak pesangon pekerja berdasarkan kesepakatan antara pihak pekerja dengan PT. Nusa Halmahera Minerals. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan Data diperoleh melalui studi kepustakaan, peraturan perundang-undangan dokumen persetujuan bersama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat keterlambatan dan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pembayaran pesangon sebagaimana tercantum dalam persetujuan bersama. Penyelesaian yang ditempuh lebih banyak bersifat non-litigasi melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja, namun tidak menghasilkan pemenuhan hak secara utuh. Hal ini menunjukkan lemahnya posisi tawar pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama, serta perlunya penguatan mekanisme hukum terhadap sanksi bagi perusahaan yang lalai menjalankan kewajibannya.

Kata kunci: Hak; Hubungan Kerja; Kesepakatan; Penyelesaian Perselisihan; Pesangon.

1. LATAR BELAKANG

Perselisihan hubungan industrial merupakan salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia. Perselisihan ini sering kali disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidakjelasan mengenai hak-hak pekerja, terutama terkait hak pesangon. Hak pesangon merupakan salah satu hak mendasar yang telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia. Namun, pelaksanaannya kerap menemui berbagai kendala.

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian kerja, baik yang bersifat perorangan maupun kolektif seperti Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam perkembangannya, hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami berbagai perubahan dan penyempurnaan untuk menyesuaikan dengan

dinamika hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan utama dalam pengaturan hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha. Namun, dengan adanya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, terjadi sejumlah perubahan yang bertujuan untuk memberikan fleksibilitas dalam hubungan kerja dan meningkatkan investasi. Salah satu aspek yang mengalami penyesuaian adalah ketentuan terkait perjanjian kerja, PKB, serta peraturan perusahaan sebagai instrumen hukum yang mengatur hak-hak pekerja di setiap perusahaan.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai dokumen yang mengatur hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja juga sering kali menjadi acuan utama dalam menyelesaikan perselisihan tersebut. Sebagai contoh, di PTNHM (PT Nusa Halmahera Minerals), hak pesangon diatur secara spesifik dalam PKB yang disepakati oleh kedua belah pihak. Meski demikian, implementasi dari ketentuan dalam PKB tersebut tidak selalu berjalan lancar, sehingga menimbulkan tuntutan hukum dari pekerja.

Ketidakpastian dalam pelaksanaan hak pesangon sering kali memicu perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Pekerja yang merasa haknya tidak terpenuhi dapat membawa permasalahan ini ke ranah hukum, seperti Pengadilan Hubungan Industrial, yang diatur oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini memberikan dasar hukum bagi pekerja untuk menuntut haknya, namun dalam praktiknya masih banyak terjadi kasus di mana keputusan pengadilan tidak sepenuhnya memberikan keadilan bagi pekerja.

Contoh konkret adalah ketika banyak pengusaha tidak memberikan pesangon yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, atau bahkan tidak memberikan pesangon sama sekali. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan yang seharusnya melindungi hak-hak pekerja. Ketidakpatuhan ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan, mulai dari ketidaktahuan pengusaha tentang kewajiban mereka, hingga upaya untuk menghindari pembayaran pesangon demi mengurangi biaya operasional.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur secara jelas mengenai hak pesangon bagi pekerja yang di-PHK. Namun, implementasinya di lapangan sering kali tidak berjalan sebagaimana mestinya. Banyak pengusaha berupaya menghindari kewajiban ini dengan berbagai cara, seperti memberikan kompensasi yang tidak sesuai atau memaksa pekerja untuk menandatangani perjanjian yang tidak adil. Dalam konteks ini, peran Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menjadi sangat penting sebagai landasan hukum dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Undang-undang ini mengatur berbagai mekanisme penyelesaian perselisihan, mulai dari bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga arbitrase

dan pengadilan. Namun, efektivitas undang-undang ini dalam menyelesaikan masalah hak pesangon masih perlu dievaluasi lebih lanjut, terutama terkait dengan pelaksanaan putusan pengadilan yang sering kali tidak sesuai dengan harapan pekerja.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 telah menjadi salah satu dasar hukum yang penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terutama terkait hak pesangon. Namun, berbagai permasalahan yang muncul dalam implementasinya menunjukkan bahwa masih terdapat celah-celah yang perlu diperbaiki.

Di PT Nusa Halmahera Minerals (PTNHM), PHK terhadap pekerja telah diatur dalam PKB yang berlaku. Namun, dalam beberapa kasus, pekerja yang terkena PHK menghadapi kendala dalam memperoleh hak pesangon mereka. Hal ini menjadi perhatian dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang melibatkan tuntutan pesangon. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas mekanisme penyelesaian sengketa terkait hak pesangon berdasarkan PKB PTNHM serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang berfokus pada pengkajian peraturan perundang-undangan, doktrin, dan literatur hukum terkait yang relevan dengan masalah penelitian. Pendekatan undang-undang (statute approach) digunakan untuk menganalisis Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terutama dalam konteks hak pesangon. Pendekatan ini juga dilengkapi dengan pendekatan konseptual (conceptual approach), yang bertujuan untuk memahami dan mengkaji konsep-konsep hukum yang terkait dengan hubungan industrial, dan pesangon dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan sumber data sekunder sebagai bahan utama kajian. Data sekunder dipilih karena penelitian ini bersifat normatif yuridis yang tidak memerlukan pengumpulan data primer melalui survei, wawancara, atau observasi langsung di lapangan.

Sumber data sekunder yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan, antara lain Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, serta Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Nusa Halmahera Minerals Tahun 2023–2024.

Sementara itu, bahan hukum sekunder mencakup literatur-literatur hukum dari para ahli di bidang hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial, artikel ilmiah, jurnal hukum, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Sumber-sumber ini digunakan untuk memperkuat analisis dan memberikan landasan teoretis terhadap isu hukum yang dibahas dalam penelitian ini.

3. TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang terjadi antara pekerja dan pemberi kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja, di mana terdapat tiga elemen utama yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang timbul setelah adanya perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat tertentu. Menurut Subekti, perjanjian kerja bersifat konsensual, sehingga hubungan kerja terbentuk melalui kesepakatan yang saling mengikat antara kedua belah pihak.

Jenis hubungan kerja di Indonesia mencakup Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT digunakan untuk pekerjaan dengan durasi tertentu, misalnya proyek musiman, sedangkan PKWTT digunakan untuk pekerjaan dengan sifat tetap. Pembagian ini tidak hanya memengaruhi durasi kerja, tetapi juga hak-hak pekerja, termasuk hak pesangon yang menjadi isu utama dalam pengakhiran hubungan kerja.

Hubungan kerja dapat diatur secara kolektif melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disepakati antara serikat pekerja dan pemberi kerja. PKB memberikan landasan yang lebih spesifik mengenai hak dan kewajiban kedua pihak, termasuk penyelesaian perselisihan dan ketentuan pesangon. Sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, hak pesangon mencakup uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Keberadaan PKB sering kali menjadi perlindungan tambahan bagi pekerja di luar ketentuan hukum umum.

Dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja dipahami sebagai suatu ikatan hukum antara pekerja dan pengusaha yang menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik. Ikatan ini terwujud dalam bentuk perjanjian kerja yang tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hendry Frand Tia dan Sufiarina menyatakan bahwa, hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja merupakan suatu perikatan antara dua belah pihak, dan Undang- Undang memberikan kepastian hukum yang lengkap dan rinci untuk perlindungan pekerja bila

pemberi kerja memutus hubungan kerja. 14 Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa relasi antara pekerja dan pemberi kerja tidak hanya merupakan relasi ekonomis, melainkan juga hukum, yang mengharuskan adanya perlindungan atas hak-hak pekerja secara tegas dan menyeluruh.

Menurut Supriyadi Widodo Eddyono, hubungan kerja di Indonesia pada dasarnya bertujuan untuk melindungi kesejahteraan pekerja dan menjamin keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam praktiknya, hubungan kerja tidak terlepas dari kemungkinan timbulnya perselisihan akibat pelanggaran perjanjian kerja oleh salah satu pihak.

Hubungan kerja di sektor pertambangan, misalnya, memiliki kompleksitas tersendiri karena melibatkan lingkungan kerja yang berisiko tinggi dan kebutuhan akan keahlian khusus. Regulasi ketenagakerjaan, seperti yang diatur dalam PKB, sering kali dirancang secara khusus untuk mengakomodasi kondisi ini. Dalam beberapa kasus, pekerja tambang menghadapi persoalan seperti keterlambatan pembayaran hak pesangon atau kurangnya kompensasi atas risiko kerja yang tinggi. Keberadaan peraturan yang spesifik sangat diperlukan untuk memberikan perlindungan tambahan kepada pekerja di sektor ini.

Selain diatur oleh perjanjian kerja, hubungan kerja juga tunduk pada norma hukum yang berlaku, termasuk Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU ini mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial (PHI). Dalam konteks pengakhiran hubungan kerja, PHI berfungsi sebagai forum untuk memutuskan apakah pengusaha telah memenuhi kewajibannya terhadap pekerja, termasuk pembayaran pesangon.

Perselisihan dalam hubungan kerja sering kali berakar pada isu pengakhiran hubungan kerja. Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha harus menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK) sejauh mungkin. Apabila PHK tidak dapat dihindarkan, pengusaha diwajibkan memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini mencerminkan prinsip dasar hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang berorientasi pada perlindungan pekerja.

Dalam praktiknya, banyak pekerja di sektor informal yang belum memiliki perlindungan hukum memadai. Hal ini menjadi tantangan besar bagi pemerintah dalam memperluas cakupan regulasi ketenagakerjaan agar dapat melindungi seluruh pekerja, termasuk mereka yang bekerja tanpa kontrak tertulis. Perlindungan terhadap pekerja sektor informal menjadi semakin penting mengingat kontribusi mereka terhadap perekonomian nasional, pengawasan terhadap implementasi perjanjian kerja dan pelaksanaan hak-hak pekerja

menjadi aspek yang tidak kalah penting. Kementerian Ketenagakerjaan dan lembaga terkait perlu memastikan bahwa pengusaha mematuhi peraturan perundang-undangan, terutama dalam hal pembayaran upah dan pesangon. Dalam konteks ini, sanksi hukum yang tegas menjadi alat untuk mencegah pelanggaran.

Menurut Mohammad Hatta, hubungan kerja yang ideal adalah hubungan yang berdasarkan asas kekeluargaan dan gotong royong. Pendekatan ini tidak hanya relevan dalam konteks budaya Indonesia, tetapi juga menjadi prinsip yang mendasari hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan demikian, pengaturan hubungan kerja tidak hanya berfokus pada aspek hukum, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai moral dan sosial.

Dalam hubungan kerja yang modern, digitalisasi dan otomatisasi membawa tantangan baru. Banyak pekerja menghadapi risiko kehilangan pekerjaan akibat penggantian oleh teknologi. Oleh karena itu, regulasi ketenagakerjaan perlu beradaptasi untuk menghadapi dinamika baru ini, termasuk memberikan pelatihan ulang bagi pekerja agar tetap relevan di pasar kerja. Globalisasi dan perkembangan ekonomi digital juga memengaruhi pola hubungan kerja di Indonesia. Kemunculan platform digital seperti aplikasi transportasi daring telah menciptakan model hubungan kerja yang tidak konvensional. Meski tidak sepenuhnya tunduk pada peraturan ketenagakerjaan tradisional, pekerja platform ini tetap membutuhkan perlindungan hukum. Pemerintah perlu mengembangkan kebijakan yang sesuai untuk mengakomodasi model hubungan kerja baru ini tanpa mengorbankan hak-hak pekerja.

Pengakhiran Hubungan Kerja

Pengakhiran hubungan kerja adalah bagian dari dinamika hubungan industrial yang dapat terjadi karena berbagai alasan, baik yang berasal dari pekerja maupun pengusaha. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengakhiran hubungan kerja diatur secara ketat untuk memastikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan kelangsungan usaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, mengatur bahwa pengakhiran hubungan kerja harus dilakukan dengan alasan yang sah dan memberikan perlindungan bagi pekerja yang terkena dampak.

Menurut Abdul Khakim, hubungan kerja adalah hubungan hukum yang didasarkan pada adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, yang menciptakan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Pengakhiran hubungan kerja dapat terjadi dalam berbagai kondisi, seperti berakhirnya masa kontrak, kesepakatan bersama antara pekerja dan pengusaha, atau pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh salah satu pihak. Setiap bentuk pengakhiran

hubungan kerja memiliki konsekuensi hukum yang berbeda, terutama terkait dengan hak-hak pekerja, termasuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

PHK adalah bentuk pengakhiran hubungan kerja yang paling sering menjadi perdebatan dalam praktik hubungan industrial. Menurut Pasal 154A Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK dapat terjadi karena alasan efisiensi, pelanggaran disiplin, alasan kesehatan, atau karena perusahaan mengalami kerugian terus-menerus. Namun, PHK tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha. Proses PHK harus mengikuti mekanisme yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, termasuk pemberian hak pesangon bagi pekerja yang diberhentikan.

Dalam konteks PT Nusa Halmahera Minerals (PTNHM), pengakhiran hubungan kerja diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2023–2024. PKB tersebut mengatur bahwa pengakhiran hubungan kerja dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk efisiensi, alasan kesehatan, atau pengunduran diri pekerja. Pekerja yang di-PHK berhak menerima kompensasi sesuai dengan ketentuan PKB dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, bagi pekerja yang mencapai usia pensiun, perusahaan memberikan tambahan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas masa kerja mereka.

Pengakhiran hubungan kerja juga dapat terjadi karena pelanggaran berat yang dilakukan oleh pekerja. Jika pekerja melakukan tindakan yang dianggap merugikan perusahaan, seperti pencurian atau tindak kriminal lainnya, maka perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memberikan pesangon. Namun, dalam praktiknya, keputusan ini harus melalui mekanisme yang sah dan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk membela diri sebelum PHK dilakukan. Dalam beberapa kasus, pengakhiran hubungan kerja juga terjadi akibat restrukturisasi perusahaan atau perubahan kebijakan operasional. Jika perusahaan melakukan reorganisasi yang mengakibatkan pengurangan tenaga kerja, maka pekerja yang terdampak harus menerima pesangon dan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Peraturan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaannya bukan karena kesalahan pribadi mereka.

Mekanisme pengakhiran hubungan kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan dan PKB bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan. Namun, dalam praktiknya, masih banyak kasus di mana pekerja mengalami kesulitan dalam mendapatkan hak-hak mereka setelah di-PHK. Oleh karena itu, penting bagi pekerja untuk memahami hak-hak mereka dan menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika terdapat ketidaksepakatan dalam proses PHK.

Kesimpulannya, pengakhiran hubungan kerja merupakan bagian yang tidak terhindarkan dalam dunia ketenagakerjaan. Namun, dengan adanya regulasi yang jelas dan mekanisme penyelesaian yang efektif, diharapkan proses pengakhiran hubungan kerja dapat dilakukan dengan cara yang adil dan tidak merugikan pihak manapun.

Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Kerja

Hak pekerja adalah bagian integral dari perlindungan hukum yang diatur dalam hubungan kerja. Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, hak ini mencakup berbagai aspek yang menjamin kesejahteraan pekerja serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pekerja memiliki hak atas penghidupan yang layak sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan. Hak ini mencakup upah, jam kerja, cuti, serta perlindungan sosial.

Hak pekerja merupakan bagian fundamental dalam hubungan kerja yang diakui dan dilindungi oleh hukum di Indonesia. Konsep hak pekerja tidak hanya berlandaskan pada peraturan perundang-undangan, tetapi juga pada prinsip keadilan sosial sebagaimana yang dicetuskan oleh tokoh-tokoh hukum dan pakar ketenagakerjaan di Indonesia. Menurut Sudikno Mertokusumo, hak pekerja harus dilihat sebagai kewajiban negara untuk melindungi kelompok yang lebih lemah dalam hubungan industrial

Salah satu hak yang paling mendasar bagi pekerja adalah hak atas upah yang layak. Hal ini sejalan dengan pandangan Mochtar Kusumaatmadja, yang menyatakan bahwa pengupahan merupakan instrumen keadilan sosial yang penting dalam mengurangi kesenjangan ekonomi antara pekerja dan pengusaha. Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pekerja berhak atas penghidupan yang layak, di mana kebijakan pengupahan harus mencerminkan prinsip ini. Upah yang layak memberikan kepastian bahwa pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka, termasuk kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan, dan kesehatan, yang semuanya berkontribusi pada kualitas hidup yang lebih baik. Di sisi lain, upah yang tidak layak dapat berdampak negatif tidak hanya pada pekerja secara individu tetapi juga pada keluarganya, serta pada stabilitas sosial secara keseluruhan.

Selain itu, hak atas perlakuan yang adil dan bebas dari diskriminasi juga merupakan hal yang esensial. Subekti, seorang ahli hukum perdata, mengemukakan bahwa hubungan kerja yang sehat harus didasarkan pada penghormatan terhadap martabat manusia. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, suku, atau faktor lain yang tidak relevan dalam pekerjaan.

Hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan elemen lain yang sangat penting. Menurut Satjipto Rahardjo, hukum harus hadir untuk memberikan perlindungan yang

nyata bagi pekerja, terutama dalam hal keselamatan di tempat kerja. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur bahwa pemberi kerja wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari risiko kecelakaan. Selain itu, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dari hubungan kerja. Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Hak pekerja atas jaminan sosial juga menjadi perhatian penting. Program Jaminan Sosial Nasional (JAMSOSNAS) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 merupakan salah satu bentuk perlindungan hak pekerja untuk mendapatkan manfaat seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua. Menurut Faisal Basri, jaminan sosial merupakan instrumen penting dalam menciptakan stabilitas sosial dan ekonomi bagi tenaga kerja di Indonesia.

Hak pekerja perempuan juga mendapatkan perhatian khusus. Dalam pandangan Maria SW Sumardjono, kesetaraan gender dalam dunia kerja harus diwujudkan melalui regulasi yang melindungi hak-hak pekerja perempuan, termasuk hak atas cuti hamil dan menyusui. Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan dalam kondisi ini.

Dengan memperhatikan berbagai hak yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia memiliki pendekatan yang komprehensif dalam melindungi hak pekerja. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfokus pada perlindungan hak-hak dasar pekerja, seperti hak atas upah yang layak, hak atas jaminan sosial, dan hak atas keselamatan kerja, tetapi juga memberikan perhatian pada keseimbangan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Hal ini mencerminkan tanggung jawab negara untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis, di mana kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha dapat saling memenuhi kewajiban dan hak masing-masing.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terkait Pemenuhan Hak Pesangon sebagai Hak Pekerja yang di PHK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu aspek krusial dalam hubungan industrial karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup pekerja. Oleh sebab itu, setiap PHK yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan menjamin terpenuhinya hak-hak normatif pekerja, khususnya hak atas pesangon. Dalam praktiknya, banyak kasus menunjukkan bahwa pelaksanaan PHK tidak selalu berjalan ideal. Salah satunya

adalah ketika pesangon tidak dibayarkan secara penuh atau bahkan tertunggak, sehingga memunculkan perselisihan hubungan industrial.

Dalam praktiknya, PHK kerap menimbulkan berbagai konsekuensi hukum, terutama menyangkut pemenuhan hak normatif pekerja, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya. Di sinilah letak pentingnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur secara khusus dalam sistem hukum Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, setiap pekerja yang di-PHK berhak memperoleh kompensasi dari perusahaan, dan apabila terjadi sengketa atas hak tersebut, maka tersedia mekanisme penyelesaian secara hukum. Penyelesaian ini bisa dilakukan secara non-litigasi (bipartit, mediasi, konsiliasi) maupun litigasi (Pengadilan Hubungan Industrial).

Di lingkungan PT Nusa Halmahera Minerals (PTNHM), pengaturan mengenai PHK dan pemenuhan hak pesangon telah ditetapkan melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2023–2024. PKB tersebut menyebutkan secara eksplisit bahwa pekerja yang terkena PHK berhak atas pesangon sesuai alasan dan masa kerja mereka. Namun demikian, dalam praktiknya, tidak semua proses PHK berjalan tanpa masalah, terutama dalam hal pemberian hak-hak pekerja secara penuh dan tepat waktu.

Ketika terjadi perselisihan mengenai hak pesangon, langkah pertama yang dilakukan oleh pihak pekerja dan manajemen PTNHM adalah perundingan bipartit. Mekanisme bipartit adalah perundingan langsung antara kedua pihak tanpa melibatkan pihak ketiga. Biasanya, dalam konteks PTNHM, serikat pekerja turut serta mewakili dan mendampingi pekerja dalam proses ini. Tujuan dari tahap ini adalah mencapai kesepakatan secara musyawarah untuk menghindari eskalasi konflik.

Jika dalam waktu 30 hari sejak perundingan bipartit tidak dicapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan permohonan mediasi ke Dinas Ketenagakerjaan setempat. Proses mediasi diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 sebagai sarana penyelesaian non-litigasi yang melibatkan pihak ketiga (mediator) dari pemerintah yang netral dan tidak memihak. Dalam praktiknya, PTNHM diketahui cukup kooperatif dalam mengikuti anjuran mediasi, meskipun tidak selalu menghasilkan keputusan yang memuaskan bagi pekerja.

Apabila anjuran mediasi tidak diterima oleh salah satu pihak, maka langkah terakhir adalah membawa sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri, namun memiliki yurisdiksi eksklusif dalam menangani perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan hak

pesangon. Di sini, pekerja bisa menuntut pemenuhan pesangon yang belum dibayarkan atau yang jumlahnya dianggap tidak sesuai.

PHK yang terjadi di PTNHM dapat dilatarbelakangi oleh beberapa alasan, seperti efisiensi, kedisiplinan, pengunduran diri, atau faktor kesehatan. Alasan PHK ini sangat menentukan besaran pesangon yang diterima pekerja. PKB PTNHM telah memberikan rincian mengenai perhitungan pesangon untuk setiap jenis PHK, dan ini menjadi dasar utama dalam penyelesaian perselisihan jika terjadi perbedaan persepsi atau pelanggaran oleh pihak perusahaan.

Meski pengaturan telah tersedia secara normatif, tetap terdapat kondisi di mana pekerja tidak menerima hak mereka sepenuhnya. Salah satu contohnya adalah pembayaran pesangon yang dilakukan secara bertahap, atau ditunda dengan alasan kondisi keuangan perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja kadang tidak memiliki kekuatan tawar yang seimbang, terutama jika tidak didampingi oleh serikat pekerja.

Serikat pekerja di PTNHM memainkan peran strategis dalam penyelesaian perselisihan ini. Mereka tidak hanya bertindak sebagai wakil pekerja dalam proses perundingan, tetapi juga sebagai pihak yang memahami substansi PKB dan hukum ketenagakerjaan. Dalam beberapa kasus, keberhasilan penyelesaian melalui jalur bipartit sangat bergantung pada kemampuan advokasi dari serikat pekerja tersebut.

Proses penyelesaian juga tidak dapat dilepaskan dari dokumentasi yang dibuat oleh perusahaan dan pekerja. Surat PHK, rincian perhitungan hak pesangon, dan berita acara perundingan menjadi alat bukti penting apabila perkara dilanjutkan ke ranah PHI. Oleh karena itu, aspek administratif juga memegang peranan penting dalam membangun argumen hukum dalam proses penyelesaian sengketa.

Beberapa penyelesaian yang berhasil di PTNHM menunjukkan bahwa pendekatan dialog sosial dan negosiasi lebih efektif dibanding penyelesaian melalui pengadilan. Hal ini tidak hanya menghemat waktu dan biaya, tetapi juga menjaga hubungan baik antara mantan pekerja dan perusahaan. Namun, keberhasilan ini sangat bergantung pada itikad baik dari kedua belah pihak.

Dalam kondisi tertentu, perusahaan dan pekerja menyepakati skema pembayaran pesangon secara bertahap. Kesepakatan ini biasanya dituangkan dalam bentuk tertulis dan ditandatangani kedua pihak. Meskipun efektif secara praktis, namun apabila tidak dijalankan dengan itikad baik, justru menimbulkan persoalan baru, yakni sengketa atas kesepakatan yang dilanggar. Peran pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan juga sangat penting dalam memfasilitasi mediasi dan memastikan bahwa perusahaan tidak menghindari

kewajibannya. Pemerintah dapat memberikan sanksi administratif atau teguran kepada perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Dalam praktik ketenagakerjaan nasional, penyelesaian melalui kesepakatan bersama tetap diutamakan sebagai bentuk penyelesaian damai. Hal ini juga sejalan dengan prinsip-prinsip dalam hubungan industrial Pancasila yang mengedepankan musyawarah dan mufakat. Namun demikian, jalur hukum tetap harus tersedia dan dijalankan apabila mekanisme musyawarah tidak membuahkan hasil.

Mekanisme penyelesaian di PTNHM telah mencerminkan adanya pemahaman atas ketentuan hukum yang berlaku, namun masih menyisakan tantangan dalam pelaksanaannya, terutama pada aspek keterlambatan pembayaran dan komunikasi antar pihak. Diperlukan pembenahan internal dan penguatan fungsi serikat pekerja agar setiap pelaksanaan PHK berjalan sesuai dengan norma hukum dan asas keadilan.

Selain peran formal serikat pekerja, aspek kepemimpinan manajerial di tingkat perusahaan juga menjadi faktor yang memengaruhi keberhasilan penyelesaian perselisihan. Apabila manajemen perusahaan memiliki sensitivitas terhadap isu ketenagakerjaan dan menempatkan kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), maka proses penyelesaian dapat berjalan lebih konstruktif dan humanis. Sebaliknya, perusahaan yang terlalu berorientasi pada efisiensi finansial semata cenderung mengabaikan penyelesaian secara dialogis dan memilih jalur pemutusan hubungan kerja tanpa kejelasan nasib pekerja.

Persoalan pesangon bukan sekadar soal kewajiban hukum, tetapi juga menyangkut keberlangsungan hidup pekerja setelah masa kerja berakhir. Dalam banyak kasus, keterlambatan pembayaran pesangon menyebabkan ketidakstabilan ekonomi bagi pekerja yang baru saja kehilangan sumber penghasilan utamanya. Oleh sebab itu, penyelesaian yang cepat dan pasti sangat dibutuhkan demi menjamin perlindungan sosial yang menyeluruh, sebagaimana semangat yang dibawa oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja.

Penting pula untuk mencermati bahwa dalam beberapa kasus, pekerja tidak sepenuhnya memahami isi PKB maupun peraturan ketenagakerjaan. Kondisi ini menyebabkan mereka cenderung pasif atau bahkan ragu dalam menuntut haknya ketika terjadi pelanggaran. Oleh karena itu, penyuluhan hukum secara reguler di lingkungan kerja menjadi kebutuhan yang tidak bisa diabaikan. Pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan dapat mengambil peran lebih aktif dalam upaya edukasi ini.

Evaluasi terhadap implementasi mekanisme penyelesaian di PTNHN juga dapat dilakukan secara periodik untuk melihat efektivitas sistem yang berjalan. Salah satu langkah konkret yang dapat diambil adalah membentuk tim pemantau internal yang melibatkan perwakilan manajemen dan serikat pekerja, dengan tugas mencatat dan menindaklanjuti setiap pengaduan pekerja terkait PHK dan pesangon. Melalui sistem ini, perusahaan dapat membangun budaya penyelesaian masalah yang cepat, transparan, dan akuntabel.

Di tengah tantangan yang ada, peningkatan kapasitas hukum baik dari pihak perusahaan maupun pekerja menjadi faktor penting dalam menciptakan penyelesaian yang adil. Sosialisasi dan pelatihan tentang hukum ketenagakerjaan serta hak pekerja perlu dilakukan secara berkala, sehingga setiap pihak dapat memahami batas dan tanggung jawab hukumnya.

Secara keseluruhan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait pesangon di PTNHN telah memiliki dasar hukum yang kuat dan mekanisme formal yang lengkap. Namun agar dapat terlaksana secara optimal, dibutuhkan sinergi antara regulasi, kepatuhan perusahaan, serta kesadaran hukum dari pekerja. Kesetaraan posisi dalam proses penyelesaian sengketa menjadi elemen penting untuk menjamin keadilan substantif bagi semua pihak yang terlibat.

Kesepakatan Pembayaran Sisa Pesangon dan Kewenangan Pengadilan Negeri dalam Penyelesaiannya

Dalam perspektif perlindungan hukum bagi pekerja, keberadaan kesepakatan pembayaran sisa pesangon semestinya tidak mengurangi hak normatif yang dijamin oleh undang-undang. Bahkan jika kesepakatan tersebut bersifat kompromis atau dibuat dalam kondisi keterpaksaan ekonomi, tetap harus ada mekanisme pengawasan atau pengesahan agar tidak merugikan salah satu pihak. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan penguatan peran Disnaker dalam memberikan pengesahan administratif terhadap perjanjian pasca-PHK guna memberikan jaminan legalitas.

Selain itu, dalam beberapa praktik di lapangan, kesepakatan sisa pesangon juga dibuat secara lisan atau tidak tertulis secara hukum. Kondisi ini memperbesar risiko wanprestasi tanpa konsekuensi yang dapat ditegakkan secara hukum. Oleh sebab itu, pekerja harus didorong untuk selalu meminta dokumentasi tertulis dan legal formal terhadap setiap kesepakatan, sekecil apa pun, agar dapat menjadi dasar hukum yang kuat dalam proses penyelesaian jika terjadi sengketa.

Perlu juga ditekankan bahwa hubungan industrial tidak boleh berhenti pada pemutusan kerja, tetapi harus menjamin hak-hak pekerja sampai seluruh kewajiban perusahaan terpenuhi. Oleh karena itu, penguatan sistem pelaporan dan pengawasan di sektor ketenagakerjaan perlu

menjadi prioritas bagi pemerintah. Sistem ini harus dapat mengidentifikasi pola-pola pelanggaran berulang seperti penundaan pesangon atau ketidakpatuhan terhadap kesepakatan yang telah dibuat.

Dalam kerangka hukum Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah memberikan kewenangan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial. PHI memiliki yurisdiksi absolut atas empat jenis perselisihan, yakni: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja. Oleh karena itu, pada dasarnya setiap sengketa ketenagakerjaan yang timbul dari hubungan kerja termasuk pembayaran pesangon, adalah menjadi ranah PHI.

Dalam teori hukum perjanjian, suatu kesepakatan yang telah memenuhi syarat-syarat sah menurut Pasal 1320 KUHPerdata, yakni adanya kesepakatan, kecakapan, objek yang jelas, dan sebab yang halal dianggap sebagai perjanjian yang sah dan memiliki kekuatan hukum. Oleh sebab itu, ketika terjadi pelanggaran atas kesepakatan tersebut, maka gugatan wanprestasi dapat diajukan ke Pengadilan Negeri sesuai dengan hukum acara perdata umum.

Praktik ini menimbulkan dilema yurisdiksi: di satu sisi, isi perjanjian berkaitan dengan hak normatif pekerja (pesangon), namun di sisi lain, bentuk perjanjiannya adalah perjanjian baru setelah hubungan kerja berakhir. Dalam banyak kasus, pengadilan harus terlebih dahulu menilai apakah hubungan hukum yang disengketakan masih dalam konteks ketenagakerjaan atau sudah menjadi perjanjian keperdataan biasa.

Dalam konteks PT Nusa Halmahera Minerals (PTNHM), beberapa pekerja yang mengalami PHK menyatakan bahwa sisa pesangon mereka belum dibayarkan secara penuh. Perusahaan, dalam beberapa kasus, memilih untuk menyelesaikan hal tersebut dengan membuat kesepakatan tertulis, tanpa melalui mekanisme formal yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004. Jika kemudian perusahaan tidak menjalankan isi kesepakatan itu, pekerja berada dalam situasi hukum yang membingungkan: apakah harus menggugat ke PHI, atau dapat langsung mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri.

Yurisprudensi dalam kasus-kasus serupa masih menunjukkan variasi. Beberapa putusan menyatakan bahwa karena substansi sengketa masih berkaitan dengan hak ketenagakerjaan (pesangon), maka forum yang berwenang adalah PHI. Namun, tidak sedikit pula putusan yang menegaskan bahwa bila perjanjian dibuat di luar struktur hubungan kerja dan lebih menyerupai kontrak utang-piutang, maka PN dapat memprosesnya sebagai perkara wanprestasi.

Masalah ini diperparah dengan tidak adanya pengaturan tegas mengenai batas antara yurisdiksi PHI dan PN dalam konteks perjanjian pasca hubungan kerja. UU No. 2 Tahun 2004 tidak secara eksplisit menjelaskan apakah perjanjian pasca-PHK yang menyangkut sisa pesangon tetap harus diproses melalui PHI, atau dapat dianggap sebagai domain Pengadilan Negeri.

Salah satu pendekatan yang bisa digunakan untuk menyelesaikan persoalan ini adalah melihat substansi dan niat para pihak dalam membuat kesepakatan. Jika perjanjian tersebut dibuat sebagai upaya untuk melaksanakan kewajiban perusahaan sesuai hukum ketenagakerjaan, maka PHI tetap relevan. Namun, jika kesepakatan itu merupakan restrukturisasi utang atau perjanjian baru yang tidak terkait langsung dengan hubungan kerja, maka PN dapat menjadi forum yang tepat.

Kesepakatan yang lahir karena kompromi juga patut dipertimbangkan dengan cermat. Dalam beberapa kesepakatan, jumlah pesangon yang disepakati mungkin lebih rendah dari standar hukum, namun diterima oleh pekerja karena kondisi tertentu. Hal ini juga dapat mempersulit PHI dalam menilai keabsahan hak dan besaran tuntutan jika kemudian timbul sengketa. Dari sisi praktis, banyak pekerja memilih jalur kesepakatan dengan alasan waktu dan efisiensi. Proses di PHI bisa memakan waktu lama dan membutuhkan biaya, sedangkan melalui kesepakatan informal, pembayaran dapat lebih cepat, meskipun sering kali tanpa jaminan kepastian hukum yang kuat.

Dalam praktik PTNHN, idealnya kesepakatan pembayaran sisa pesangon seharusnya tetap mencantumkan landasan normatif, merujuk pada UU No. 13 Tahun 2003 atau PKB yang berlaku. Dengan demikian, jika kemudian terjadi pelanggaran atas kesepakatan tersebut, maka PHI tetap dapat digunakan sebagai forum penyelesaian yang sesuai.

Namun, apabila perusahaan dan pekerja sepakat untuk membuat kontrak terpisah di luar ranah ketenagakerjaan, misalnya perjanjian cicilan sisa pesangon tanpa mencantumkan klausul hukum ketenagakerjaan, maka besar kemungkinan perkara tersebut akan dianggap sebagai kontrak sipil yang kewenangannya berada pada Pengadilan Negeri.

Penyelesaian terbaik dari situasi ini adalah dengan mengedepankan kejelasan dalam redaksional dan struktur hukum setiap kesepakatan yang dibuat. Pihak pekerja, didampingi serikat pekerja atau penasihat hukum, harus memastikan bahwa perjanjian tetap mengikat dalam konteks hukum ketenagakerjaan jika ingin diselesaikan melalui PHI.

Di sisi lain, pemerintah dan pembentuk undang-undang perlu memberikan penegasan lebih lanjut dalam bentuk peraturan teknis atau yurisprudensi yang mengikat, guna

memperjelas batas yurisdiksi antara PHI dan PN dalam konteks perjanjian pasca PHK. Hal ini penting untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan pekerja.

Tanpa kejelasan yurisdiksi, pekerja rentan mengalami kerugian ganda, kehilangan pekerjaan dan kehilangan hak hukum untuk menyelesaikan sengketa. Oleh karena itu, penyusunan perjanjian kesepakatan harus dilakukan dengan prinsip kehati-hatian, transparansi, dan tetap berada dalam koridor hukum ketenagakerjaan. Tanpa kejelasan yurisdiksi, pekerja rentan mengalami kerugian ganda, kehilangan pekerjaan dan kehilangan hak hukum untuk menyelesaikan sengketa. Oleh karena itu, penyusunan perjanjian kesepakatan harus dilakukan dengan prinsip kehati-hatian, transparansi, dan tetap berada dalam koridor hukum ketenagakerjaan.

Dengan memperkuat kesadaran hukum, dokumentasi kesepakatan, serta kejelasan yurisdiksi antara PHI dan Pengadilan Negeri, penyelesaian perselisihan hak pesangon dapat dilakukan secara lebih adil, efisien, dan tidak menimbulkan kekosongan hukum. Harmonisasi antara praktik perjanjian di lapangan dan pengaturan hukum yang berlaku menjadi kunci utama untuk menjamin terciptanya hubungan industrial yang berkeadilan bagi seluruh pihak yang terlibat.

Kesimpulannya, kesepakatan pembayaran sisa pesangon yang belum dibayarkan tetap harus dipandang sebagai bagian dari kewajiban hukum ketenagakerjaan selama substansinya berasal dari hubungan kerja. Namun jika perjanjian telah menjadi bentuk baru yang berdiri sendiri tanpa rujukan hukum ketenagakerjaan, maka kewenangan untuk menyelesaikannya bisa saja beralih ke Pengadilan Negeri. Oleh sebab itu, substansi dan bentuk perjanjian menjadi kunci dalam menentukan arah penyelesaian yang tepat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait pemenuhan hak pesangon sebagai hak pekerja yang di-PHK pada dasarnya diatur melalui tahapan bipartit, mediasi atau konsiliasi, dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Di lingkungan PT Nusa Halmahera Minerals, mekanisme ini juga dapat dilengkapi dengan pendekatan internal yang mengedepankan dialog dan kesepakatan bersama antara pihak perusahaan dan pekerja melalui peran aktif serikat pekerja. Kesepakatan yang dicapai secara musyawarah menjadi bentuk penyelesaian yang lebih cepat dan menghindari konflik berkepanjangan, namun tetap harus

mengacu pada peraturan perundang-undangan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku.

Terkait kewenangan penyelesaian perselisihan kesepakatan sisa pesangon yang belum dibayarkan, karena substansi perselisihannya masih berkaitan langsung dengan hak pekerja yang timbul dari hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) tetap menjadi forum yang berwenang

Saran

Bagi Perusahaan dan Serikat Pekerja di PT Nusa Halmahera Minerals Diharapkan agar PT Nusa Halmahera Minerals memperkuat mekanisme penyelesaian internal terhadap perselisihan ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dan pembayaran hak pesangon. Penyusunan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus dilakukan secara komprehensif dan tegas, mencantumkan ketentuan detail mengenai skema pembayaran pesangon, termasuk ketentuan mengenai kemungkinan tertundanya pembayaran serta cara penyelesaiannya.

Agar perusahaan dan serikat pekerja perlu melakukan dokumentasi hukum yang memadai terhadap setiap kesepakatan pasca PHK agar memiliki kekuatan hukum yang jelas, menghindari multitafsir, dan tidak menimbulkan celah hukum yang merugikan pekerja. Serikat pekerja juga diharapkan dapat meningkatkan kapasitas advokasi serta kesadaran hukum anggota, agar setiap pekerja memahami hak dan jalur penyelesaian yang dapat ditempuh jika terjadi pelanggaran terhadap hak normatif mereka.

Dengan adanya saran ini, diharapkan para pihak yang terkait dapat menjadikannya sebagai bahan refleksi dan acuan dalam meningkatkan perlindungan hukum terhadap pekerja, sekaligus memperkuat sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih efektif, berkeadilan, dan berlandaskan hukum. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan wacana hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul Khakim. (2003). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Adnan Buyung Nasution. (2004). *Hak asasi manusia dalam perspektif hukum Indonesia*. Jakarta: Kompas.
- Agusmidah. (2013). *Hukum ketenagakerjaan*. Medan: USU Press.
- Ahmad, Z. (2010). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Al-Ghazali. (2001). *Ihya Ulumuddin* (Z. A. Ahmad, Penerj.). Jakarta: Pustaka Amani.

- Basri, F. (2009). *Ekonomi kelembagaan*. Jakarta: Gramedia.
- Eddyono, S. W. (2017). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Refika Aditama.
- Hatta, M. (1981). *Keadilan sosial dalam perekonomian Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Pasal 1238 dan Pasal 1243.
- Kusumaatmadja, M. (2002). *Hukum, masyarakat, dan pembangunan*. Bandung: Alumni.
- Kusumaatmadja, M. (2002). *Konsep hukum dalam pembangunan*. Bandung: Alumni.
- Maria S. W. Sumardjono. (2008). *Tanah dalam perspektif hak ekonomi, sosial, dan budaya*. Jakarta: Kompas.
- Mertokusumo, S. (2006). *Mengenal hukum*. Yogyakarta: Liberty.
- Muljadi, K. (2011). *Perempuan dan hukum*. Jakarta: Kencana.
- Murdadi, Y. (2012). *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Perjanjian Kerja Bersama PT Nusa Halmahera Minerals 2023–2024. (2023).
- PT Nusa Halmahera Minerals. (2023). *Perjanjian kerja bersama (PKB) tahun 2023–2024 antara Manajemen PT Nusa Halmahera Minerals dan Serikat Pekerja PT NHM*. Halmahera: PT NHM.
- Rahardjo, S. (2009). *Hukum dalam perspektif sosiologi*. Bandung: Alumni.
- Simanjuntak, P. (1998). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Jakarta: FE UI Press.
- Simanjuntak, P. (2013). *Hak-hak pekerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Subekti. (2003). *Hukum perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Susanti, T. (2016). *Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tia, H. F., & Sufiarina. (2023). Analisis konsekuensi pengunduran diri pekerja profesional dalam perspektif regulasi ketenagakerjaan. *KRTHA Bhayangkara*, 17(2), 297–316. Fakultas Hukum Universitas Tama Jagakarsa. <https://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/KRTHA/article/view/805>
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Wahyudi, E. (2014). *Perselisihan hubungan industrial dan penyelesaiannya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Zulkifli, A. (2018). *Hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.