

**PROSES PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI
PT. CAHAYABHAKTI KARYASERASI BANJARMASIN BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Muhammad Fikri Arriadi¹, Iwan Riswandie², Hanafi³

Program Studi Ilmu Hukum, 74201

Fakultas Hukum

Universitas Islam Kalimantan MAB

Jl. Adhyaksa No. 2 Kayutangi, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan

Email: mfikriariyadi@gmail.com

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Pekerja dengan Perusahaan dapat terjadi karena sudah berakhirnya waktu yang telah di sepakati diperjanjikan kerja salah satu sebab Pemutusan Hubungan Kerja yaitu disebabkan kesalahan berat, dimana seorang pekerja di PT. Cahayabhakti karyaserasi Banjarmasin, telah melakukan pelanggaran berat dengan melakukan penggelapan uang melalui pemalsuan nota penjualan untuk penagihan kredit atas kesalahan berat tersebut diatas pekerja dikenakan sanksi PHK tanpa pesangon dari perusahaan. Penelitian ini memuat dua rumusan masalah bagaimana Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan PT. Cahayabhakti karyaserasi Banjarmasin berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, bagaimana tanggung jawab PT. Cahayabhakti karyaserasi Banjarmasin terhadap karyawan yang melakukan kesalahan berat pasca di PHK. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penulisan Skripsi ini yaitu penelitian empiris (non doktrinal), menggunakan pendekatan kasus (*case approach*), populasi dalam penelitian ini adalah Pekerja yang di PHK di Perusahaan PT. Cahayabhakti karyaserasi Banjarmasin, dalam penelitian ini para sampel yaitu dengan Assistant Supervisor dan HRD atau Pimpinan Perusahaan, teknik pengambilan sampel jenis *proportionate stratified random sampling*, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan dokumentasi, menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Dari penelitian ini di peroleh hasil bahwa Dalam hal Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin Benar Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 melalui jalur non litigasi dan secara tripartit kemudian di bantu pihak mediator dalam upaya mediasi terus di lakukan dan terjadi kesepakatan antara pihak perusahaan dan pihak pekerja dan membuat surat perjanjian antara kedua pihak. Dalam hal Tanggung Jawab PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin Terhadap karyawan yang melakukan kesalahan berat pasca di phk sesuai dengan surat perjanjian kerja yang telah di tanda tangani oleh pekerja pada awal mulai kerja, yang di terangkan dalam perjanjian kerja yaitu apabila pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sudah melanggar perjanjian kerja yang dibuat dari pihak pertama, maka pihak pertama berhak mengambil tindakan sanksi/PHK dan sekalipun masa kerja masih berjalan. dan pihak pertama tidak diwajibkan dalam memberikan uang pesangon kepada pekerja, dan untuk gaji terakhir tetap dapat oleh pekerja karena bulan berjalan di minggu ke tiga yaitu pada akhir bulan.

Kata Kunci : *Penyelesaian Sengketa, Pemutusan Hubungan Kerja, PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin*

**DISPUTE SETTLEMENT PROCESS OF TERMINATION OF EMPLOYEE
RELATIONSHIP AT PT. CAHAYABHAKTI KARYASERASI BANJARMASIN BASED ON
LAW NUMBER 2 YEAR 2004 CONCERNING SETTLEMENT OF DISPUTES OF
INDUSTRIAL RELATIONS**

Muhammad Fikri Arriadi¹, Iwan Riswandie², Hanafi³
*Legal Studies Program, 74201
faculty of Law
Islamic University of Borneo MAB
Jl. Adhyaksa No.2 Kayutangi, Banjarmasin City, South Kalimantan
Email: mfikriariyadi@gmail.com*

ABSTRACT

Termination of Employment (PHK) between Workers and the Company can occur because the time agreed upon in the work has expired. One of the reasons for Termination of Employment is due to a serious error, where a worker at PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin, has committed a serious violation by embezzling money through falsification of sales notes for credit collection for the serious mistakes mentioned above, workers are subject to layoffs without severance pay from the company. This study contains two formulations of the problem of how to resolve disputes over termination of employment for employees of PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin based on Law No. 2 of 2004, what is the responsibility of PT. Cahayabhakti is a collaboration between Banjarmasin for employees who make serious mistakes after being laid off. The type of research used by the researcher in writing this thesis is empirical research (non-doctrinal), using a case approach, the population in this study is workers who have been laid off at PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin, in this study the samples were Assistant Supervisor and HRD or Company Head, the sampling technique was proportionate stratified random sampling, data collection techniques used were interviews and documentation, using qualitative descriptive analysis. From this study, the results obtained that in terms of Dispute Settlement of Termination of Employment Against Employees of PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin True Based on Law Number 2 of 2004 through non-litigation channels and tripartite then the mediator is assisted in the mediation effort to continue to do and an agreement occurs between the company and the workers and make a letter of agreement between the two parties. Reply PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin Against employees who make serious mistakes after being laid off in accordance with the work agreement letter that has been signed by the worker at the start of work, which is explained in the work agreement, namely if the worker in carrying out his duties has violated the work agreement made from the first party, then the first party has the right to take sanctions/layoffs and even if the working period is still running

Keywords: Dispute Resolution, Termination of Employment, PT.Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin,

PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan dikenal dengan istilah pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena sudah berakhirnya waktu yang telah di sepakati diperjanjikan kerja dan dapat pula terjadi karena adanya perbedaan pendapat antara buruh dan perusahaan, atau karena sebab yang lain mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Dalam segi praktek di lapangan, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perbedaan pendapat, masalah ini akan membawa dampak untuk kedua belah pihak yaitu dampak dari pekerja kehilangan penghasilan dan dari pihak pengusaha kekurangan sumber daya untuk menjalankan usahanya.¹

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi beberapa jenis perselisihan hubungan industrial yaitu dalam empat jenis, yaitu Perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antar pekerja/buruh dalam suatu perusahaan. Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang disebut sebagai mediasi yaitu Penyelesaian perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan antar pekerja hanya dalam satu perusahaan dengan cara musyawarah yang ditengahi

¹Zainal Asikin,dkk, (2014), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. 10. Jakarta: PT.RajaGrafindoPersada,hlm.173

oleh satu orang atau lebih dari mediator yang netral.”²

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 158 yaitu:

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang dari milik perusahaan;
 - b. Memberikan keterangan yang palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;³

Diatas adalah 2 point di perbolehkan PHK karena kesalahan berat. Dalam kajian Ini Terkait Kasus Yang Diangkat yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan kesalahan berat, dimana seorang Pekerja di PT. Cahayabhakti karyaserasi Banjarmasin, telah melakukan pelanggaran berat dengan melakukan penggelapan uang melalui pemalsuan nota penjualan untuk penagihan kredit atas kesalahan berat tersebut diatas Pekerja dikenakan sanksi PHK tanpa pesangon dari perusahaan. Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti bagaimana penyelesaiannya yang di lakukan di luar pengadilan atas kesalahan berat yang pada dasarnya masuk ke sengketa pidana dan bagaimana tanggung jawab perusahaan dari segi uang pesangon atas kesalahan berat tersebut dan bagaimana dari kesalahan ringan dan sedang yang apabila di lakukan oleh pekerja. Berdasarkan hal-hal yang

²Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 Angka 11

³Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 ayat 1 huruf a-b.

dikemukakan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk sebuah skripsi dengan judul **“Proses Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”**

Berdasarkan pada pemaparan diatas,maka penulis menemukan tujuan di rumusan masalah di dalam judul tersebut yaitu :

1. Bagaimana Penyelesaian Sengketa Pemutusan hubungan kerja Terhadap karyawan PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004?
2. Bagaimana Tanggung Jawab PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin terhadap karyawan yang melakukan kesalahan berat pasca di PHK?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di pakai atau digunakan oleh peneliti dalam penulisan skripsi ini yaitu penelitian empiris (non doktrinal) merupakan penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata,atau dapat di katakana melihat,meneliti bagaimana bekerjanya hukum.⁴Penelitian ini termasuk kedalam penelitian Empiris, menggunakan pendekatan kasus (*case approach*), populasi dalam penelitian ini adalah Pekerja yang di PHK di Perusahaan PT. Cahayabhakti karyaserasi Banjarmasin, dalam penelitian ini para sampel yaitu

⁴Junaedi Effendi,(2018), *metode penelitian hukum normatif & empiris*,Cet.2. Depok: Prenadamedia Group,hlm.150.

dengan Assistant Supervisor dan HRD atau Pimpinan Perusahaan, teknik pengambilan sampel jenis *proportionate stratified random sampling*,teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan dokumentasi, menggunakan analisis deskriptif kualitatif, dan bertujuan untuk mengetahui secara langsung bentuk dan proses Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin berdasarkan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin ber dasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Pada Tahun 2019 seorang pekerja melakukan pemalsuan nota penjualan untuk penagihan kredit di luar kota,yang pada awalnya pekerja tersebut tidak menerima bahwa pekerja tersebut melakukan pelanggaran tersebut,dan dari pihak atasan atau yang memantau kinerja pekerja tersebut menemukan kecurigaan dan mencari beberapa bukti yaitu nota tagihan palsu serta keterangan beberapa saksi dari pelanggan yaitu pemilik toko,bahwa mereka sudah bayar sekitar 60 juta,akan tetapi tidak menyetorkan uang milik perusahaan tiap minggunya,setelah bukti sudah jelas di temukan akhirnya pekerja tersebut melakukan penyelesaian di bantu pihak kepolisian untuk penyelesaiannya,jadi di sini penyelesaiannya menggunakan tripartit dengan jalur mediasi terlebih dahulu antara pihak pertama dan pihak kedua akhirnya terjadi kesepakatan di buatnya surat pernyataan dari keluarga pekerja bahwa bertanggung jawab akan membayar uang

hasil penggelapan itu menyicil tiap bulan hingga selesai dan Peraturan Perusahaan tetap berlaku,pekerja tetap di PHK dan apabila tidak setuju maka akan di selesaikan ke jalur pengadilan.⁵

1. Kendala Dalam Proses Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Cahayabhakti Karyaserasi

Kendala-kendala dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja adalah adanya perbedaan sudut pandang,keengganan untuk memahami apa yang disampaikan oleh mediator,tidak menerima pendapat mediator (ego tinggi para pihak). Mediator berusaha memberikan pemahaman dengan menjelaskan dengan merujuk kepada penyelesaian di luar pengadilan dan apabila tidak sepakat,maka akan di selesaikan ke jalur litigasi atau di pengadilan sesuai Undang-Undang yang berlaku,dan mengalami kesulitan karena pihak yang bersengketa masih tidak mengerti hukum. Disinilah peran mediator sangat di butuhkan, keberadaan mediator sebagai pihak ketiga, sangat tergantung pada kepercayaan yang diberikan para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka.Mekanisme pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Cahayabhakti Karyaserasi sesuai dengan prosedur Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan sebelum ke ranah Mediasi telah menempuh Penyelesaian Secara Bipartit namun tidak ada kesepakatan. Kemudian ke tahap selanjutnya secara tripartit Terkait peranan mediator sebagai pihak penengah dalam perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja, Bapak Anggi selaku Mediator Hubungan Industrial telah berusaha agar Perselisihan ini bisa di selesaikan di tingkat Mediasi melalui pendekatan sesuai dengan ketentuan (mengutamakan kemanusiaan dengan tujuan keadilan bagi kedua belah pihak). namun makna adil susah di artikan bagi kedua belah pihak, karna adil bagi satu pihak berarti ada pihak lain merasa tidak adil, maka itu diperlukan Undang-Undang sebagai rujukannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini pihak Pemilik Perusahaan dan pekerja tidak mencapai kesepakatan dalam perselisihan, dengan kata lain,anjuan dari mediator tidak diterima oleh pengusaha, dengan mengacu kepada Undang- Undang Ketenagakerjaan, pekerja minta uang pesangon sesuai dengan jumlah upah sebesar sisa kontrak, namun pengusaha tidak memberi uang pesangon dengan mengacu pada perjanjian kerja.

Sedangkan melalui Undang-Undang Republik Negara Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemerintah dalam hal ini pembentuk Undang-Undang ingin

⁵Wawancara dengan Narasumber pertama bapak Ahmad Junaidi sebagai asistent supervisor di PT. Cahayabhakti Karyaserasi.

merevisi masalah-masalah yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan /perburuhan, yaitu mekanisme penyelesaian perselisihan sengketa hubungan industrial, yang tujuan utamanya yaitu untuk pencerahan dalam mewujudkan keadilan dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam perspektif keadilan, jika salah satu pihak merasa adil pasti ada salah satu pihak yang merasa tidak adil, maka akan susah untuk mewujudkan keadilan bagi kedua belah pihak. Namun sebagai pihak penengah hanya bisa berusaha agar adil dalam arti sama-sama menerima keputusan bersama atas dasar rela menerima konsekuensi dari hasil kesepakatan walaupun salah satu merasa keberatan, namun karena ada hukum yang mengaturnya, mereka harus menghormati hukum yang berlaku dan menaatinya. Dengan tidak mengabaikan unsur-unsur dari tujuan hukum, yaitu keadilan, kepastian dan kemanfaatan, lembaga Non litigasi mediator telah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan jalan keluar kepada kedua belah pihak yang bersengketa yaitu pihak Pemilik Perusahaan dan pekerja agar pihak pengusaha membayar upah sebesar 2(dua) bulan gaji, Pihak pengusaha tidak mau membayar upah sebesar 2(dua) bulan dengan alasan sudah diatur dalam perjanjian kerja, bahwa apabila pekerja melakukan kesalahan, maka tidak dapat uang pesangon, dan untuk pihak tenaga kerja juga tidak menerima tawaran dari

pihak pengusaha. dan pada akhirnya dengan pihak yang bersengketa menerima anjuran dari mediator sebagai penengahnya, maka akan dibuatkan surat perjanjian bersama, dan surat perjanjian bersama untuk memiliki kekuatan hukum.

Jadi hasil penelitian di PT. Cahayabhakti Karyaserasi dalam melakukan proses Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin sesuai dan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan jalur Non litigasi melalui tripatriit dan selanjutnya mediasi dan sepakat kedua belah pihak.

B. Tanggung jawab PT.Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin terhadap karyawan yang melakukan kesalahan berat pasca di PHK

1. Tanggug Jawab dari PT.Cahayabhakti Karyaserasi
 - a. Tanggug Jawab Perusahaan untuk gaji terakhir
Terjadinya kasus penggelapan uang yang di lakukan pekerja terungkap di pertengahan desember dan bulan berjalan 3 minggu lebih dan perusahaan akan tetap memberikan gaji terakhir kepada pekerja sesuai aturan perusahaan.⁶
 - b. Tanggug jawab perusahaan untuk penghargaan masa kerja
Pekerja tidak mendapat

⁶Wawancara dengan Narasumber kedua Bapak Rahmadi Asnoor Sebagai Pimpinan Perusahaan PT. Cahayabhakti Karyaserasi.

uang penghargaan untuk masa kerja karena pekerja memberikan sebuah perilaku atau gambaran yang tidak bagus buat karyawan lain tentang pelanggaran ini, sehingga tidak memberikan uang penghargaan.⁷

- c. Tanggung Jawab Perusahaan Untuk Uang Pesangon Akibat Pekerja Melakukan pelanggaran Sesuai Aturan Perusahaan dari Perjanjian kerja Pada Pasal 6 dan 7 Yaitu :

Pasal 6

Apabila pihak kedua dalam melaksanakan tugas-tugasnya telah melanggar Pedoman Kerja, Peraturan-Peraturan dan Norma-Norma Tingkah Laku yang dibuat oleh pihak pertama, maka pihak pertama berhak dan akan mengambil tindakan / sanksi atau mengakhiri Perjanjian Ini sekalipun masa kerja masih berjalan. Dan pihak pertama tidak diwajibkan untuk memberikan uang pesangon kepada pihak kedua dan pihak kedua tidak berhak untuk menuntut uang pesangon apapun dari pihak pertama.

Pasal 7

Apabila Pihak Kedua melanggar Perjanjian sebagaimana tersebut pada pasal 6 maka pihak pertama akan melakukan proses Hukum sesuai ketentuan yang berlaku.⁸

2. Kendala Dalam Tanggung jawab PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin terhadap karyawan yang melakukan kesalahan berat pasca di PHK

Kendala-kendala dalam tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan melakukan kesalahan berat pasca di PHK yaitu dari segi uang pesangon yang tidak di dapat oleh pekerja, karena pekerja melakukan kesalahan yang fatal sesuai dengan perjanjian kerja saat pekerja mulai bekerja, dan Sengketa penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tetap di lakukan dengan non litigasi, dimana mediator telah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan jalan keluar kepada pihak yang bersengketa yaitu pihak Pemilik Perusahaan dan pekerja agar pihak pengusaha membayar upah sebesar 2(dua) bulan gaji, Pihak pengusaha tidak mau membayar upah sebesar 2(dua) bulan dengan alasan telah diatur dalam perjanjian kerja, bahwa apabila pekerja melakukan kesalahan, maka tidak dapat uang pesangon, dan untuk pihak tenaga kerja juga tidak menerima tawaran dari pihak pengusaha bahwa tidak mendapat pesangon. Pekerja bekerja memiliki masa kerja yaitu 1 Tahun lebih Dari bulan November 2018-Desember 2019, Pekerja pasca PHK dan setelah mediasi, maka surat pernyataan dari pekerja untuk membayar sisa uang pengeluaran tersebut kepada perusahaan sudah di setuju dan tidak mendapat uang pesangon dan tetap di PHK, dan apabila pekerja yang di

⁷*Ibd.*

⁸Surat perjanjian kerja PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin.

PHK wanprestasi atau menghilang atau tidak melunasi akan di selesaikan ke pengadilan untuk beralih ke hukum pidana.

Jadi Hasil Penelitian Di PT. Cahayabhakti Karyaserasi dalam Tanggung Jawab PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin Terhadap Karyawan Yang Melakukan Kesalahan Berat Pasca Di PHK yaitu untuk uang pesangon tidak mendapatkan karena sudah terikat di perjanjian kerja bahwa pekerja tidak akan mendapat uang pesangon apabila Melanggar Pedoman Kerja, Peraturan - Peraturan dan Norma-Norma tingkah laku yang dibuat dari pihak pertama, maka pihak pertama berhak dan akan mengambil tindakan / sanksi atau mengakhiri Perjanjian ini sekalipun masa kerja masih berjalan dan pihak pertama tidak diwajibkan memberikan uang pesangon.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan kajian, analisis, serta pembahasan di bab-bab yang sebelumnya terhadap permasalahan yang sudah penulis teliti, maka dapat diambil kesimpulan beberapa hal yaitu sebagai berikut :

1. Dalam hal penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin telah sesuai Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 melalui jalur non litigasi dan secara

tripartit kemudian di bantu pihak penengah disebut "mediator" atau "penengah" yang tugasnya untuk membantu pihak-pihak yang bersengketa dalam menyelesaikan permasalahan dan tidak mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan, upaya mediasi terus di lakukan dan terjadi kesepakatan antara pihak perusahaan dan pihak pekerja dan membuat surat perjanjian antara kedua pihak.

2. Dalam hal Tanggung Jawab PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin Terhadap Karyawan Yang Melakukan Kesalahan Berat Pasca Di PHK sesuai dengan surat perjanjian kerja yang telah di tanda tangani oleh pekerja pada awal mulai kerja, yang di terangkan dalam Pejanjian Kerja yaitu Apabila pihak kedua dalam melaksanakan tugas-tugasnya sudah Melanggar perjanjian Kerja yang dibuat dari pihak pertama, maka pihak pertama berhak mengambil tindakan sanksi/PHK dan Perjanjian ini sekalipun masa kerja masih berjalan. dan pihak pertama tidak diwajibkan dalam memberikan uang pesangon kepada pihak kedua dan pihak kedua tidak memiliki hak untuk menuntut uang pesangon apapun dari pihak pertama. Jadi untuk uang pesangon tidak dapat oleh pekerja karena melakukan kesalahan berat sesuai perjanjian kerja ,dan untuk gaji terakhir

tetap dapat oleh pekerja karena bulan berjalan di minggu ke tiga berdekatan dengan akhir bulan.

B. SARAN

1. Dalam penyelesaian sengketa PHK Terhadap pekerja di PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin sesuai dengan prosedur Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun dalam perusahaan hanya mempunyai kekuatan hukum tetap pada surat perjanjian kerja di setiap pekerja dan dalam aturan perusahaan tidak memiliki aturan hukum khusus yang jelas mengenai PHK atas kesalahan berat, ringan, dan sedang, sehingga perlu di perbaharui aturan tersebut.
2. Dalam hal Tanggung Jawab PT. Cahayabhakti Karyaserasi Banjarmasin terhadap karyawan yang melakukan kesalahan berat pasca Di PHK sesuai dengan perjanjian kerja. Namun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang hak pekerja yang melakukan pelanggaran belum di atur secara khusus sehingga perlu perbaikan kejelasannya dalam bentuk pembaharuan aturan Undang-Undang ketenagakerjaan

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Asikin,Zainal,dkk,(2014),*Dasar - Dasar Hukum Perburuhan*, Cet.10. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Bachtiar,(2018),*Metode Penelitian Hukum*,Cet.1. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Damanik,Sehat, (2006),*Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan*,Cet.1. Jakarta: DSS Publishing.
- Effendi,Junaedi,(2018),*metode penelitian hukum normatif & empiris*,Cet.2.Depok:Prenadamedia Group.
- Husni,Lalu, (2014), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi ke-12,Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Jonathan,Sarwono, (2006), *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Cet.1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mahmud,Peter (2017)*Penelitian Hukum Edisi Evisi*,Cet.13. Jakarta: Kencana.
- Mulyadi,Lilik,danAgus Subroto,(2011) *,Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori Dan Praktik*, Bandung: PT. Alumni.
- Rusli,Hardijan,(2011),*Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Terkait Lainnya*,Cet.1. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Soerjono,Suekanto,(2003),*Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat*, Cet.17. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiarti,dkk,(2020),*Desain Penelitian*

Kualitatif Sastra,Cet.1. Malang: UMMPress.

- Syahrul,Machmud,(2014),*Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*,Cet.1.Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Trijono, Rachmat, (2014),*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*,Cet.1. Depok:papas sinar senanti.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

JURNAL

- Darwis anatam,(2015) “penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (phk) di luar Pengadilan hubungan industrial “*jurnal hukum samudra keadilan* ,volume x Nomor 2, edisi jul – desember 2015.
- Mardalena Hanifah(2016)“Kajian Yuridis: Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata Di Pengadilan”*Jurnal Hukum Acara Perdata Adhaper*, Volume 2, Nomor. 1, Januari – Juni 2016.
- Nikodemus Maringan (2015)“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*,Edisi 3, Volume 3, Tahun 2015.

Rumelda Silalahi (2019) “Kajian Hukum Atas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi” *Jurnal Darma Agung*, Volume XXVII, Nomor 2, Agustus 2019.

Velis Alicia Pui (2020) “Analisis Yuridis Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Asing Melalui Mediasi (Studi Penelitian Di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam)” *Jurnal Wajah Hukum*, Volume 4(2), Tahun 2020.

WEBSITE

Ali Faqhan Bysi” Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta” dapat di akses online pada http://digilib.uinsuska.ac.id/20719/1/10340157_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf pada hari Sabtu Tanggal 29 Mei 2021 pukul 13.09 WITA

Elok Hikmawati, “*Hukum Perburuhan (Pertemuan XII)*” dapat di akses online pada https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-paper-6785-K-12_Prosedur_Penyelesaian_Perselisihan_Hubungan_Industrial.pdf, Tanggal 30 April 2021 Pukul 11.00 WITA

Heri Retnawati,”Teknik Pengambilan Sampel” dapat di akses online pada [http://staffnew.uny.ac.id/upload/132255129/pengabdian/15-Teknik % 20Penyampelan%20alhamdulillah.pdf](http://staffnew.uny.ac.id/upload/132255129/pengabdian/15-Teknik%20Penyampelan%20alhamdulillah.pdf) pada hari jum’at Tanggal 28 mei 2021

pukul 03.58 WITA

Merdeka.com, “Poin-Poin Perubahan UU Ketenagakerjaan di Omnibus Law Cipta Kerja (I)” dapat di akses online pada <https://www.merdeka.com/peristiwa/poin-poin-perubahan-uu-ketenagakerjaan-di-omnibus-law-cipta-kerja.html>, Tanggal 14 juni 2021

Nidaur Rahmah, “*Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Alasan PHK Yang Diperbolehkan, Dan Dampak PHK*” dapat di akses online pada <https://www.pengadaanbarang.co.id/2020/11/pemutusan-hubungan-kerja-phk.html> Tanggal 1 Mei 2021 Pukul 10.00 WITA

Rahayu & Partners ”Hukum ketenagakerjaan” dapat di akses online pada <https://elvirahayupartners.id/id/vision> pada Tanggal 14 juni 2021

Sri Ayu Pratiwi, “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Menikah Dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Sekato Pratama Makmur Kabupaten Bengkulu)” dapat diakses online pada <http://repository.uinsuska.ac.id/28204/1/SKRIPSI%20GABUNG%20PDF.pdf> pada hari Minggu Tanggal 09 Mei 2021, pukul 13.33 WITA.