

PELAKSANAAN PERANAN PANITIA PENYELESAIAN
PENGELIHAN PERBURUKAN CAERAH (P4-D)
SINWESI SELAYAN DALAM SENGKETA
PENGHUBUNGAN HUBUNGAN KERJA



PERPUSTAKAAN PUSAT UNIV. HASANUDDIN	
Tgl. terima	13-4-1998
Asal dari	FAK. HUKUM
Fanyaknya	1(SATU)EKS.
Harga	HADIAH
No. Inventaris	980402155
No. Rias	

Ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Ujung Pandang

Oleh

NURHIDAYAT A.K.

93 02 068

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS HASANUDDIN
UJUNG PANDANG**

1998

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan magfirah-Nya, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Dengan mencurahkan segenap kemampuan yang ada dan berusaha semaksimal mungkin, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan menyajikan dalam suatu karya tulis ilmiah dalam bidang ilmu hukum sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Ujung Pandang.

Meskipun demikian, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi dengan judul **“PELAKSANAAN PERANAN PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH (P4-D) SULAWESI SELATAN DALAM HAL TERJADI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”** masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis senantiasa mengharapkan saran-saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak, demi kebaikan dan kesempurnaan dari skripsi ini sebagai suatu karya tulis ilmiah.

Sebagai suatu karya tulis, dalam prosesnya itu tidak terlepas dari bantuan-bantuan pihak lain, baik bantuan moril maupun bantuan materiil. Untuk itu dengan penuh kerendahan hati, perkenankanlah penulis menghaturkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Rektor Universitas Hasanuddin, **Bapak Prof.DR.IR.H.Radi A.Gani** beserta seluruh staf.
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, **Bapak Achmad Ali, S.H.,M.H.** beserta seluruh dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menjadi mahasiswa fakultas hukum.
3. Ketua Bagian Hukum Tata Negara, **Bapak Kamrul Kasim, S.H., M.H.,** dan Sekretaris Bagian Hukum Tata Negara, **Bapak Faisal Abdullah, S.H., M.S.**
4. **Bapak Syamsul Bachri, S.H., M.S.,** dan **Ibu Wardiyah Yahya, S.H.** selaku konsultan I dan konsultan II yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan penulis dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. **Bapak Andi Nasir Tantu, S.H.** beserta seluruh staf Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) Sulawesi Selatan, yang telah dengan senang hati memberikan informasi dan bahan ilmiah yang erat kaitannya dengan judul skripsi penulis.
6. **Bapak H.Muhammad Husain Appe, S.H.** beserta seluruh staf Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan, yang telah memberikan keterangan dan petunjuk selama penulis mengadakan penelitian.
7. Kedua orang tua tercinta : **Ayahanda Drs.H.Abdullah Katu** dan **Ibunda Hj.Sitti Nuraeni Tahir,** yang selalu mendoakan dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi. Tanpa bimbingan dan dorongan mereka penulis tidak dapat berbuat apa-apa.

8. Saudara-saudara penulis : **Awaluddin Nur, S.Sos dan Mawarni Nur**, yang dengan penuh perhatian telah membantu penulis selama menuntut ilmu sampai selesainya skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat terdekat penulis : **Nana Sutarisna dan Tommy Katuuk** yang telah mem-berikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. **Keluarga Besar Karate-Do Gojukai Indonesia Unit Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin** serta seluruh rekan-rekan Angkatan 1993 yang tidak sempat penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga Bapak/Ibu serta saudara-saudara mendapat balasan dan rahmat dari Allah SWT, dan kepada penulis diberikan ketabahan dalam mengamalkan ilmu yang telah diperoleh serta keberadaan skripsi ini bermanfaat sebagaimana yang penulis harapkan.

Amin ya Rabbul Alamin.

Ujung Pandang, Pebruari 1998

PENULIS

PENGESAHAN

Diterangkan bahwa skripsi dari :

N a m a : NURHIDAYAT A.K.

Nomor Pokok : 93 02 068

J u d u l : PELAKSANAAN PERANAN PANITIA PENYE-
LESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH
(P4-D) SULAWESI SELATAN DALAM SENGKETA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.

Telah dipertahankan dihadapan panitia ujian skripsi dengan susunan personalia
sebagai berikut :

Ketua : Dr. Kamrul Kasim, SH,MH

Sekretaris : Achmad Ruslan, SH,MH

Penguji : 1. Abdul Razak, SH

2. Guntur Alfie, SH

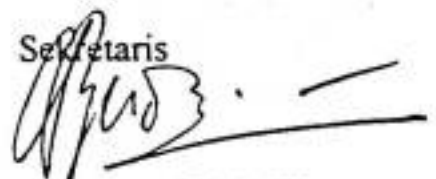
3. Marthen Arie, SH

4. Achmad Ruslan, SH, MH.

Ujung Pandang, Februari 1998

Ketua


Dr. Kamrul Kasim, SH. MH

Sekretaris


Achmad Ruslan, SH, MH

PERSETUJUAN KONSULTAN

Diterangkan bahwa skripsi dari :

Nama : NURHIDAYAT

Nomor Pokok : 93 02 068


Bagian : Hukum Tata Negara

Judul : PELAKSANAAN PERANAN PANITIA PENYELESAIAN
PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH (P4-D)
SULAWESI SELATAN DALAM HAL TERJADINYA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi.

Ujungpandang, November 1997

Konsultan I


SYAMSUL BACHIRI, S.II., M.S.
NIP. 130 936 997

Konsultan II


NY. A. WARDIYAH YAHYA, S.II.
NIP. 130 369 520

PERSETUJUAN UNTUK MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi dari :

Nama : NURHIDAYAT

Nomor Pokok : 93 02 068

Bagian : HUKUM TATA NEGARA

Judul Skripsi : PELAKSANAAN PERANAN PANITIA

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN
DAERAH (P4-D) SULAWESI SELATAN DALAM HAL
TERJADI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.

Telah diterima dan disetujui oleh Pimpinan Fakultas Hukum
Universitas Hasanuddin untuk diajukan dalam menempuh ujian
skripsi.

Ujung Pandang, Januari 1998

Dekan Fakultas Hukum
u.b. Pembantu Dekan I

Abdul Razak, S.H.

NIP. 131 287 216

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Kata Pengantar	ii
Persetujuan Konsultan	v
Persetujuan Untuk Menempuh Ujian Skripsi	vi
Daftar Isi	vii
Abstrak	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penulisan	10
1.3.1. Tujuan Penulisan	10
1.3.2. Kegunaan Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Beberapa Pengertian	
2.1.1. Perselisihan Perburuhan	11
2.1.2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	17
2.1.3. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4)..	26
2.2. Tinjauan Umum Tentang Panitia Penyelesaian Perselisihan	

Perburuhan (P4)	27
2.2.1 Status Hukum dan Kewenangan	27
2.2.2. Susunan Kepanitiaan P4	40
2.2.3 Jenis-Jenis Putusan P4	43
2.3. Proses Penyelesaian perselisihan Perburuhan	49
2.3.1. Penyelesaian Secara Sukarela	51
2.3.2. Penyelesaian Secara Wajib.....	55
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian	65
3.2. Jenis dan Sumber Data	65
3.3. Teknik Pengumpulan Data	66
3.4. Analisis Data	67
 BAB IV TENTANG PELAKSANAAN PERANAN PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH (P4-D) SULAWESI SELATAN DALAM PENYELESIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	
4.1. Gambaran Umum Daerah penelitian	68
4.2. Sengketa Perselisihan Perburuhan di Sulawesi Selatan	70
4.3. Tatacara Penyelesaian Sengketa PHK	77
4.4. Pelaksanaan Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan	

Perburuhan (P4) Yang Telah Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap Dalam Penyelesaian Sengketa PHK..... ..	87
4.5. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan	96
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	99
5.2. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Nurhidayat, Pelaksanaan Peranan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) Sulawesi Selatan Dalam Hal Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, dibawah bimbingan Bapak Syamsul Bachri, S.H., M.S. sebagai Konsultan I dan Ibu Andi Wardiyah Yahya, S.H. sebagai Konsultan II.

Penelitian ini diadakan di Kotamadya Daerah Tingkat II Ujung Pandang, dengan tujuan penelitian untuk mengetahui tatacara penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja dan pelaksanaan putusan panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) dalam sengketa pemutusan hubungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tatacara penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja di Sulawesi Selatan didasarkan atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, yang mengacu kepada azas tripartite yakni melibatkan pihak majikan/pengusaha, pihak buruh/pekerja, dan pihak pemerintah dalam hal ini Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

Sedangkan mengenai pelaksanaan putusan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, pada dasarnya akan dilaksanakan sesegera mungkin oleh pihak-pihak yang berselisih selama salah satu pihak tidak mengajukan keberatan atau permohonan banding kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P).

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Pertambahan penduduk yang berlangsung di negara-negara berkembang cenderung mempertajam kepincangan dalam pembagian pendapatan. Hal ini disebabkan keluarga-keluarga justru lebih banyak bertambah diantara golongan-golongan masyarakat dengan pendapatan rendah. Akibat dari kecenderungan ini hanya menambah cadangan angkatan kerja yang akan menekan tingkat upah tenaga kerja disektor-sektor kegiatan ekonomi yang ada, kecenderungan demikian akan mempertajam beban pengangguran, secara terbuka maupun terselubung.

Untuk menekan angka beban angka pengangguran tersebut, maka diantara suatu hubungan kerja antara pihak-pihak yang terlibat didalam proses produksi diperlukan suatu hubungan yang harmonis, baik itu majikan sebagai pihak pemberi kerja maupun buruh sebagai pihak penerima kerja. Agar tercipta suatu hubungan yang harmonis, maka sebelum terlibat dalam proses produksi adakalanya kedua belah pihak mengadakan suatu perjanjian yang disebut perjanjian kerja/perjanjian perburuhan, dimana didalamnya memuat hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari kedua belah pihak. Dengan adanya perjanjian kerja/perjanjian perburuhan antara buruh dan majikan ini, maka terjadilah apa yang dinamakan hubungan kerja, dimana pihak kesatu yakni buruh mengikatkan diri untuk

bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya yakni majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah

Akan tetapi meskipun suatu perjanjian kerja/perjanjian perburuhan telah berlaku bagi para pihak dan telah pula mengikat masing-masing pihak, namun dalam pelaksanaannya seringkali tidak berjalan seperti yang diharapkan sehingga menimbulkan perselisihan. Dalam sosiologi kita telah mengetahui bahwa perselisihan itu merupakan suatu masalah yang umum dalam kehidupan manusia, dalam tiap interaksi akan terdapat reaksi, yang menjadi soal adalah apakah reaksi-reaksi itu masing-masing dapat mengendalikannya sehingga pertemuannya dapat mencapai titik persamaan, yang selanjutnya dapat mewujudkan keterpaduan yang terjalin dengan keharmonisan, searah dan setujuan.

Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para buruh, namun karena buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah, sedangkan buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang memurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan. Selain masalah perselisihan antara pihak buruh dan pihak majikan, dalam suatu perusahaan yang kadang terjadi adalah masalah pemutusan hubungan kerja, terutama pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh majikan. Secara harfiah memang

kedudukan buruh itu lebih lemah dipandang dari sektor ekonomi finansial terhadap kedudukan pihak pengusaha. Pemutusan hubungan kerja, bagi pihak buruh berarti ia kehilangan mata pencaharian yang merupakan sumber kesejahteraan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan (pengusaha) yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.

Dalam praktek, pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (buruh maupun majikan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis dan finansial sebab :

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK), bagi buruh telah kehilangan mata pencahariannya.
 2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
 3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.
-

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) itu, khususnya bagi buruh dan keluarganya, Prof. Imam Soepomo (1990:145) menyatakan bahwa :

“Putusnya hubungan kerja berarti bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya dan permulaan dari berakhirnya kemampuannya menyekolahkan anak-anaknya dan sebagainya”.

Karena itulah pemutusan hubungan kerja (PHK) ini harus dihindari dari terjadinya bahkan jika memang memungkinkan ditiadakan sama sekali. Pemerintah juga berharap agar pemutusan hubungan kerja (PHK) di perusahaan-perusahaan tidak akan dilakukan oleh pengusaha terhadap buruhnya. Harapan ini tercantum dalam pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, yang menyatakan :

“Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Dengan demikian, seorang majikan yang akan mengakhiri/memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya terikat oleh Undang-undang Nomor 12 tahun 1964. Keterikatan majikan terhadap Undang-Undang ini salah satunya bertujuan agar buruh tidak kehilangan pekerjaan. Tapi pemutusan hubungan kerja (PHK) itu tidak mungkin dapat dicegah sepenuhnya. Jika dalam suatu perusahaan pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dihindarkan, maka sebelum dijatuhkan pihak pengusaha terlebih dahulu harus merundingkan maksudnya tersebut dengan buruhnya sendiri jika buruh/pekerja itu merupakan buruh perseorangan dan tidak menjadi anggota dari organisasi buruh yang



ada atau dengan organisasi buruh yang bersangkutan jika buruh tersebut menjadi salah satu anggotanya.

Terjadinya perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha terhadap pekerja (buruh) dalam suatu perusahaan sulit dihindari, walaupun kedua belah pihak telah membuat suatu peraturan tertulis, baik yang dibuat oleh pengusaha maupun yang disusun secara bersama-sama oleh serikat pekerja/buruh. Penyelesaian perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada dasarnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 serta peraturan pemerintah lainnya (peraturan Menteri dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja).

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan berpegang pada asas musyawarah untuk mencapai mufakat dengan berpijak pada tahap pertama yaitu, bila terjadi suatu perselisihan penyelesaiannya diserahkan kepada pihak yang berselisih dan bila tidak dicapai persamaan baru diusahakan penyelesaian lewat Badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan /Industrial. Badan ini dalam gerak langkah mencapai penyelesaian perselisihan dasarnya adalah musyawarah untuk mencapai mufakat, serta berpegang pada pokok acara bahwa keputusan yang diambil tidak dapat dijatuhkan tanpa memberikan kesempatan kepada para pihak yang berselisih untuk didengar pendapatnya.

Apabila dalam musyawarah dan perundingan tersebut tidak menghasilkan persesuaian, dalam arti organisasi buruh atau buruh yang bersangkutan tidak menyetujui pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut, maka pihak pengusaha dapat melaksanakan pemutusan hubungan kerja (PHK) itu setelah mendapat izin dari panitia daerah/pusat.

Dalam ketentuan pasal 1 ayat (1)c Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan memberikan rumusan tentang perselisihan perburuhan, yaitu :

“Perselisihan perburuhan ialah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan”.

Apabila diperhatikan rumusan ketentuan diatas, maka jelaslah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 hanya menitikberatkan pada penyelesaian perselisihan perburuhan antara serikat buruh atau gabungan serikat buruh dengan majikan atau perkumpulan majikan. Sehingga apabila terjadi perselisihan perburuhan dimana buruh yang berselisih itu tidak menjadi anggota serikat buruh, maka buruh yang bersangkutan tidak akan mendapat perlindungan hukum dari Undang-Undang yang bersangkutan.

Dalam kaitan itu, Soenarto Soerodibroto (1982 : 4) menyatakan :

“Perselisihan perburuhan antara buruh perorangan dengan majikan tidak diatur dalam Undang-undang ini. Sehingga terdapat suatu *rechtvacuum*. Untuk mengatasi *rechtvacuum* tersebut, selama ini pemerintah secara diam-diam menerapkan juga undang-undang Nomor 22 tahun 1957 ini dalam perselisihan perburuhan antara buruh perorangan dengan majikan, yang sudah barang tentu dalam banyak hal lebih merugikan pihak buruh karena kedudukannya yang tidak sederajat”

Dalam pada itu, bilamana terjadi suatu perselisihan perburuhan antara serikat buruh atau gabungan serikat buruh dengan majikan atau perkumpulan majikan didalam suatu perusahaan yang dimulai dengan adanya tuntutan dari pihak serikat buruh untuk mengubah syarat-syarat kerja, seperti kenaikan upah, maka tuntutan ini pertama-tama harus diselesaikan oleh kedua belah pihak dengan jalan perundingan secara damai.

Perundingan mana yang menghasilkan persetujuan atau perdamaian dapat disusun menjadi perjanjian perburuhan bersama. Hal ini merupakan langkah utama yang harus ditempuh oleh serikat buruh dan majikan dalam menyelesaikan perselisihan tersebut.

Dalam hal tidak tercapai perdamaian antara pihak-pihak yang berselisih, setelah dicari upaya penyelesaiannya oleh para pihak, maka barulah diusahakan penyelesaiannya lewat badan-badan penyelesaian perselisihan perburuhan.

Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 menyebutkan badan-badan yang ikut berperan dalam upaya mencari penyelesaian bila timbul perselisihan dibidang perburuhan yaitu :

1. Pegawai Departemen Tenaga Kerja yang dalam hal ini bertindak sebagai juru damai (Conciliator) yang bertugas untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan dengan mengusahakan persetujuan antara pihak-pihak yang berselisih;
2. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat (P4-P) yang diberi wewenang untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan dengan keputusan yang bersifat mengikat para pihak. Disamping penyelesaian yang dilakukan oleh badan-badan tersebut diatas, masih terdapat suatu badan penyelesaian perselisihan perburuhan secara sukarela yakni penyelesaian secara arbitrase atau Juru/badan Pemisah.

Bertitik tolak dari ketentuan diatas, maka jelas bahwa dalam penyelesaian perselisihan perburuhan menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 terdapat 3 alternatif, yaitu :

1. Penyelesaian perselisihan perburuhan secara damai melalui perundingan langsung antara majikan dengan buruh. (lihat pasal 2);
2. Penyelesaian perselisihan perburuhan dengan melalui suatu badan arbitrase. (lihat pasal 19);
3. Penyelesaian perselisihan perburuhan dengan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D).

Penyelesaian perselisihan perburuhan menurut alternatif pertama, dalam praktek hampir tidak pernah terjadi, karena pihak majikan pada umumnya menolak secara langsung para buruhnya, namun dengan munculnya lembaga-lembaga bantuan hukum penyelesaian secara damai masih dapat saja dicapai, terutama apabila dari pihak majikan masih ada sifat toleransi.

Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan swasta dimana Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan memperoleh tugas baru dalam hal majikan mengadakan pemutusan hubungan kerja (PHK), baik secara perorangan maupun secara besar-besaran, hal ini mengharuskan majikan meminta ijin kepada panitia daerah jika untuk perorangan dan panitia pusat jika pemutusan hubungan kerja itu dilakukan secara besar-besaran/massal.

Dari gambaran diatas maka penyelesaian kasus perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) perlu dilakukan secara kesatuan sistem tripartite untuk menciptakan suasana kemantapan dan ketertiban terwujudnya penyelesaian secara cepat, tepat dan adil dalam sikap perilaku maupun perbuatan didalam pelaksanaan tugas untuk menciptakan kondisi agar majikan dan buruh atau serikat buruh dapat saling

menghormati dan sadar akan peranan/kedudukannya masing-masing, tenggang rasa, terbuka, serta mampu mengendalikan diri guna mewujudkan hubungan perburuhan/industrial yang berdasarkan Pancasila.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah disebutkan diatas dan pertimbangan-pertimbangan bahwa peranan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan (P4) baik di daerah maupun di pusat masih kurang diketahui, maka hal ini mendorong penulis untuk mengangkat masalah ini dalam bentuk Skripsi dengan judul :

“PELAKSANAAN PERANAN PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH (P4-D) SULAWESI SELATAN DALAM HAL TERJADI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”.

I.2. Perumusan Masalah

Sebagaimana yang telah diuraikan terlebih dahulu bahwa kajian ini akan mempersoalkan peranan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P-4) dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, maka untuk sistematisnya pembahasan ini sebagai menentukan hasil-hasil yang akan dicapai, penulis membatasi masalah yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan terhadap sengketa pemutusan hubungan kerja di daerah Tingkat I Sulawesi selatan ?
 2. Bagaimana pelaksanaan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P-4) yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap bagi penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) ?
-

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penulisan

1.3.1. Tujuan Penulisan

Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan begitu saja oleh pihak majikan kepada buruhnya, dan bila memang tidak dapat dihindarkan terjadinya, maka majikan harus mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan baik Daerah (P4-D) maupun Pusat (P4-P).

Berdasarkan gambaran tersebut diatas maka tujuan penulisan Skripsi ini akan diarahkan untuk mengetahui tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan terhadap sengketa pemutusan hubungan kerja dan sejauh mana pelaksanaan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P-4) yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap bagi penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja.

1.3.2. Kegunaan Penulisan

Dari pembahasan Skripsi ini penulis berharap dapat memberikan masukan dan informasi kepada setiap warga masyarakat khususnya para pengusaha dan pekerja mengenai tatacara penyelesaian perselisihan perburuhan terhadap sengketa pemutusan hubungan kerja dan pelaksanaan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap bagi penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II. 1. Beberapa Pengertian

2.1.1 Perselisihan Perburuhan

Seiring dengan lajunya perkembangan pembangunan dan proses industrialisasi serta meningkatnya jumlah angkatan kerja, maka masalah perselisihan perburuhan/industrial yang timbul diantara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan merupakan suatu kejadian yang wajar, mengingat berbagai tipe manusia yang bekerja di perusahaan selalu akan berhadapan dengan kebijaksanaan pengusaha/majikan. Di satu pihak kebijaksanaan tersebut bisa dirasakan sebagai aktivitas yang sangat memuaskan tetapi di pihak lain dirasakan sebagai aktivitas yang kurang memuaskan. Sehubungan dengan hal tersebut, meski bagaimana baiknya hubungan kerja yang telah diperjanjikan dan disepakati bersama oleh pekerja/buruh dan pengusaha/majikan, tetapi masalah perselisihan antara keduanya akan selalu ada dan bahkan sulit untuk dihindari.

Jadi perselisihan itu lazim akan ada dalam dunia kehidupan dan selama manusia itu masih hidup, baik karena adanya perbedaan pendapat, perbedaan kehendak, perbedaan keinginan maupun karena perbedaan lainnya.

Perselisihan perburuhan/industrial yaitu tentang pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan, yang diatur dalam Undang-undang Nomor 12

Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta serta peraturan pelaksanaan yaitu Peraturan Menteri Tenaga kerja No. Per-04/MEN/1986 tentang tata cara pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian, merupakan dasar hukum dalam perselisihan perburuhan/industrial perseorangan. Sedangkan dasar hukum dalam perselisihan perburuhan/industrial kolektif yaitu perselisihan antara pengusaha/majikan dengan serikat buruh/pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang perselisihan perburuhan/industrial yang berhubungan dengan hubungan kerja dan syarat-syarat kerja.

Di dalam pasal 1 ayat (1)-c Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 disebutkan, yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan/industrial adalah :

“Pertentangan antara pengusaha/majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan”.

Penyebab perselisihan dari pihak pengusaha/majikan adalah karena tidak menghayati dan memperhatikan kepentingan para buruh/pekerja beserta tuntutan-tuntutannya, melakukan tindakan terhadap buruh/pekerja yang melakukan tuntutan atau menyatakan kurang sependapat dengan kebijaksanaan pengusaha/majikan, atau jika tuntutan-tuntutan buruh/pekerja tersebut merupakan tuntutan yang menyeluruh, pengusaha/majikan melakukan tindakan-tindakan terhadap mereka, menghalang-halangi atau menolak buruh/pekerja

tersebut untuk menjalankan pekerjaan akibat perselisihan, tindakan ini lazimnya dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu pengusaha lain supaya buruh menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan (vide Pasal 1 ayat (1)-d UU No. 22 tahun 1957).

Sedangkan penyebab perselisihan dari pihak buruh adalah karena tuntutan-tuntutannya tidak dihayati/dipenuhi oleh pengusaha/majikan, baik secara perorangan maupun secara kolektif memperlambat atau menghentikan ataupun menyetujui tuntutan buruh atau para buruh/pekerja yang bersangkutan, baik tentang hubungan kerja, syarat-syarat kerja maupun keadaan perburuhan (Vide Pasal 1 ayat (1)-d UU No. 22 Tahun 1957).

Apabila kita memperhatikan rumusan tentang perselisihan perburuhan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, maka jelaslah bahwa yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 hanya menitikberatkan pada penyelesaian perselisihan perburuhan antara serikat buruh dengan majikan atau perkumpulan majikan. Berpangkal tolak pada rumusan tersebut maka hal ini berarti bahwa apabila terjadi perselisihan perburuhan dimana buruh yang berselisih itu tidak menjadi anggota serikat buruh/pekerja, maka buruh yang bersangkutan tidak akan mendapatkan perlindungan dari Undang-undang tersebut.

Atas dasar alasan inilah maka kebijaksanaan pemerintah selalu mendorong para buruh untuk memasuki organisasi buruh yang ada demi memperkuat posisi para buruh/pekerja itu sendiri baik secara yuridis-politik

maupun sebagai "Bargaining Power" dalam menghadapi majikan untuk memperbaiki nasibnya.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 sekiranya perlu ditinjau kembali karena undang-undang tersebut hanya dapat berlaku bagi penyelesaian perselisihan perburuhan bagi buruh/pekerja yang sudah terorganisasi dalam serikat buruh/pekerja. Buruh yang bekerja pada perusahaan yang tidak tergabung dalam salah satu serikat buruh/pekerja, sehingga apabila timbul perselisihan yang menyangkut kepentingan mereka maka Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tersebut tidak dapat diterapkan bagi mereka. Dengan tidak dapat diterapkannya Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 terhadap mereka itu berarti bahwa asas keadilan dan asas perlindungan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Menurut F.X. Djumaldji, SH., Wiwono Soejono, SH (1987:78) menyatakan bahwa :

"Dalam pelaksanaan UUD 1945 dan Pancasila secara murni dan konsekuen, maka berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 terdapat hal-hal yang kurang selaras dengan prinsip musyawarah dan untuk mencapai mufakat yang menjadi asas dari UUD 1945. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tersebut sedikit banyak ditinggalkan, karena diperbolehkannya salah satu pihak melakukan tindakan sepihak terhadap pihak lainnya".

Kekurangan lain yang dijumpai adalah dapat dilihat dalam penjelasan umum (Memori Penjelasan) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 pada angka 5 huruf a yang menyatakan :

“Undang-Undang ini hanya meliputi penyelesaian perselisihan antara majikan dan serikat buruh, perselisihan antara majikan dan buruh perseorangan atau segerombolan buruh tidak diliputi oleh Undang-Undang ini”.

Menurut hemat penulis, dengan tidak dilindunginya buruh/pekerja perorangan oleh Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tersebut, maka hal ini akan memberi peluang kepada pihak pengusaha/majikan untuk tidak membentuk Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) pada perusahaannya atau dengan kata lain tertutup terhadap serikat pekerja seluruh Indonesia, sehingga kalau terjadi perselisihan perburuhan atau bermaksud mengadakan pemutusan hubungan kerja (PHK) akan lebih mudah karena serikat buruh tidak bisa tampil atas nama para anggotanya dalam mencapai penyelesaian perselisihan.

Berdasarkan pengertian perselisihan perburuhan yang tercantum dalam pasal 1 ayat (1)-c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 maka suatu perselisihan perburuhan lazim dibedakan dalam dua jenis perselisihan yaitu :

1. Perselisihan hak (*Rechtsgeschillen*), yakni perselisihan yang timbul karena salah satu dari pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian atau peraturan-peraturan atau menyalahi ketentuan hukum. Atau dengan kata lain, perselisihan yang berkenaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, lazim disebut *conflict of right*. Misalnya seorang pengusaha/majikan tidak bersedia membayar upah, padahal buruh/pekerja telah melakukan pekerjaan dengan baik.

Perselisihan hak adalah bersifat *Rechtmatige*.

Prof. Iman Soepomo (1976 : 10) berpendapat :

“Jika soal yang diperselisihkan termasuk bidang hubungan kerja, maka yang diperselisihkan itu adalah soal yang telah diatur atau yang telah ditetapkan dalam suatu perjanjian kerja, dalam suatu perjanjian perburuhan, dalam suatu peraturan majikan (*Reglement*) atau dalam suatu peraturan perundang-undangan, tegasnya pelanggaran atau pengingkaran aturan atau penetapan itu. Perselisihan semacam ini biasanya perselisihan hak”.

2. Perselisihan kepentingan (*Belangengeschillen*), yakni perselisihan yang timbul karena usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan yang oleh organisasi buruh dituntut kepada pihak majikan ataupun menuntut perumusan sebagai pertentangan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan, lazim disebut *conflict of interest*. ^{Conflict of Right.} Misalnya serikat buruh/pekerja meminta ^{Cara contoh lain} supaya diberikan ventilasi yang cukup untuk ruangan tempat buruh/pekerja melakukan pekerjaan. Pengusaha/majikan menolak permintaan itu dengan alasan yang dibuat-buat, yang kemudian menimbulkan perselisihan.

Perselisihan kepentingan adalah bersifat *doelmatige*.

Prof. Iman Soepomo (1976:10-11) memandang bahwa suatu perselisihan kepentingan adalah :

“Tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan, biasanya berupa tuntutan organisasi buruh/pekerja ditolak majikan, supaya majikan mengubah, dalam arti kata memperbaiki syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan. Contoh perbaikan syarat-syarat kerja adalah kenaikan upah, sedang contoh perbaikan keadaan perburuhan adalah pemberian cuti sekian hari

dengan upah penuh pada waktu istri buruh melahirkan anak, pada waktu mengkhitan anak, pada waktu meninggalnya orang tua, dan sebagainya”.

2.1.2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha/majikan lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh/pekerja dan pengusaha/majikan, meninggalnya buruh, atau karena sebab lainnya.

Dalam beberapa literatur Hukum Perburuhan tidak satupun kita jumpai rumusan atau defenisi tentang pemutusan hubungan kerja, namun menurut Zaeni Ashadie, S.H. (1990 : 139) bahwa :

“Pemutusan hubungan kerja adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu”.

Dalam praktek, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu.

Walaupun lazimnya pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan oleh pengusaha/majikan terhadap buruh/pekerjanya, tetapi dalam kehidupan dunia usaha ini tidak jarang pula terjadi bahwa pihak buruh melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan yang seharusnya menjadi cambuk bagi pengusaha, seperti misalnya karena merasa kesal atau tidak tahan menghadapi majikan/pengusaha yang berperilaku kurang baik, sering merendahkan derajatnya, menerima perintah kerja terus menerus tanpa adanya waktu mengaso, yang justru tindakan-tindakan atau perilaku majikan/pengusaha yang demikian sesungguhnya bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila.

Pemerintah selalu berharap agar pemutusan hubungan kerja (PHK) di perusahaan-perusahaan tidak akan dilakukan oleh majikan/pengusaha terhadap buruh/pekerjanya, seperti yang terdapat dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan swasta yang jelas menyatakan bahwa :

- “Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja itu dilarang :
- a. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - b. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara yang ditetapkan oleh Undang-Undang atau Pemerintah, atau karena menjalankan ibadat yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui Pemerintah”.

Apabila majikan/pengusaha terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), maka pihak majikan/pengusaha harus merundingkan maksudnya tersebut dengan organisasi buruh/pekerja yang bersangkutan atau dengan

buruh sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dalam salah satu organisasi buruh (Vide pasal 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964).

Keterpaksaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) biasanya dilakukan oleh pihak majikan/pengusaha manakala buruh/pekerja melakukan kesalahan-kesalahan yang dapat dikualifikasi sebagai kesalahan kecil, kesalahan sedang dan kesalahan besar.

Yang dimaksud dengan kesalahan kecil adalah kesalahan akibat kurang pengetahuan, kurangmampuan atau kurangtanggapan buruh/pekerja, yang setelah beberapa kali diberi bimbingan dan nasihat tetap tidak mengalami perubahan yang positif, sehingga dengan keterpaksaan majikan/pengusaha memberhentikan/memutuskan hubungannya.

Menurut G. Kartasapoetra dkk. (1985 : 290-291) kesalahan sedang lazimnya meliputi perbuatan-perbuatan sebagai berikut :

- a Sering melakukan penolakan atas perintah kerja yang layak;
- b. Sering melalaikan kewajiban-kewajibannya atau bertindak serampangan dalam menangani pekerjaannya dan tidak memperdulikan atas petunjuk-petunjuk yang baik;
- c. Sering bekerja sambil berbincang-bincang atau memancing buruh lainnya agar sambil mengerjakan pekerjaannya mau diajak berbincang-bincang dengannya.

Kesalahan besar yaitu kesalahan atau perbuatan buruh/pekerja yang negatif, yang sulit untuk dimaafkan sehubungan dengan akibat-

akibatnya demikian merugikan perusahaan atau perbuatan-perbuatannya akan dapat membahayakan buruh-buruh lainnya dalam perusahaan tersebut.

Menurut pasal 1603-o KUH Perdata, yang dapat diklasifikasikan dalam kesalahan besar ini adalah :

- a. Pencurian dan penggelapan ;
- b. Penganiayaan pengusaha, atau teman sekerja ;
- c. Memikat pengusaha, keluarga atau teman sekerja ;
- d. Merusak dengan sengaja atau karena kecerobohan barang milik perusahaan;
- e. Memberi keterangan palsu ;
- f. Mabuk ditempat kerja ;
- g. Menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha, atau teman sekerjanya ;
- h. Membongkar rahasia perusahaan atau rahasia rumah tangga dari pengusaha.

Dalam teori hukum perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum
2. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan
3. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu

perjanjian yang dibuat oleh pihak buruh/pekerja dengan pihak majikan/pengusaha. Dalam pasal 12 peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1986 tentang kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dikatakan:

“Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam kesepakatan kerja atau dengan selesainya pekerjaan yang disepakatinya”.

Menurut Wiwoho Soedjono, S.H. (1983 : 20) bahwa :

“Meskipun pemutusan hubungan kerja demi hukum itu terjadi dengan sendirinya, namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir. Pemberitahuan ini nantinya akan diikuti dengan ketentuan apakah perjanjian kerja/hubungan kerja itu akan diakhiri atau tidak”.

Selain karena berakhirnya masa kerja, pemutusan hubungan kerja demi hukum juga dapat terjadi karena buruh/pekerja meninggal dunia (Vide pasal 1603-e KUH Perdata jo. Pasal 13 peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/PEN/1986). Akan tetapi jika yang meninggal dunia itu adalah majikan/pengusaha, maka hubungan kerjanya tidak putus atau berakhir (vide pasal 1603 KUH Perdata jo. Pasal 14 (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/PEN/1986).

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ialah pemutusan yang maksudnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan swasta. Sehingga kehadiran Undang-undang ini dimaksudkan untuk menjamin ketentraman dan kepastian bagi buruh dengan jalan mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha pada dasarnya haruslah mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4), namun dalam beberapa hal pihak majikan/pengusaha diperbolehkan memutuskan hubungan kerja tanpa memerlukan izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yaitu:

- a. Pemutusan hubungan kerja dengan persetujuan organisasi buruh/pekerja
- b. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap buruh dalam masa percobaan (pasal 4 UU No. 12 Tahun 1964) ;
- c. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan untuk waktu tertentu, karena hubungan kerja itu putus demi hukum ;
- d. Pemutusan hubungan kerja karena peraturan pensiun, yakni buruh sesudah masa kerja atau usia tertentu dapat dipensiunkan ;
- e. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan karena alasan yang mendesak.

Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak dibolehkan untuk memutuskan perjanjian dengan persetujuan pihak lainnya. Demikian pula dengan hubungan kerja, pihak buruh dapat memutuskan hubungannya dengan pihak majikan/pengusaha setiap saat yang dikehendakinya, bahkan buruh/pekerja juga berhak memutuskan hubungannya secara sepihak tanpa persetujuan majikan/pengusaha. Sehubungan dengan hak buruh untuk memutuskan hubungan kerja, maka apabila dalam perjanjian kerja diperjanjikan adanya masa percobaan, selama waktu itu berlangsung buruh

berwenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran (Vide 10 pasal 1603-I KUH Perdata).

Buruh yang mengakhiri hubungan kerja tanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa mengindahkan aturan yang berlaku bagi pernyataan pengakhiran, dengan tiada persetujuan majikan, bertindak berlawanan dengan hukum, kecuali bila ia serentak membayar ganti rugi kepada majikan atau ia mengakhiri hubungan kerja secara demikian itu dengan alasan mendesak yang seketika itu juga diberitahukan kepada majikan (Vide Pasal 1603-n KUH Perdata). Pemutusan hubungan kerja oleh buruh karena alasan mendesak adalah keadaan yang sedemikian rupa sehingga mengakibatkan bahwa dari pihak buruh tidak layak mengharapkan untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan mendesak yang dimaksud adalah :

- a. Apabila majikan menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan pihak buruh, anggota keluarga atau anggota rumah tangga buruh ;
 - b. Apabila majikan membujuk atau mencoba membujuk buruh, anggota keluarga atau anggota rumah tangga buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang dan tata susila ;
 - c. Apabila majikan tidak membayar upah pada waktunya ;
 - d. Tidak memenuhi syarat atau tidak melakukan kewajiban yang ditetapkan dalam kesepakatan kerja ;
-

-
- e. Apabila majikan tidak memberikan cukup pekerjaan kepada buruh, yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukannya ;
 - f. Apabila majikan tidak memberi atau tidak cukup memberi bantuan yang diperjanjikan kepada buruh yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan ;
 - g. Apabila majikan dengan jalan lain secara keterlaluan melalaikan kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian ;
 - h. Apabila majikan dalam hal sifat hubungan kerja tidak mencakupnya, menyuruh buruh meskipun sudah ditolak, untuk melakukan pekerjaan di perusahaan majikan ;
 - i. Apabila terus berlangsungnya hubungan kerja bagi buruh dapat menimbulkan bahaya besar yang mengancam jiwa, kesehatan, kesusilaan atau nama baiknya, yang tidak terlihat pada waktu pembuatan perjanjian ;
 - j. Apabila buruh karena sakit atau alasan lain diluar kesalahannya, menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.

Pemutusan hubungan kerja oleh buruh berdasarkan hal-hal tersebut diatas harus mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Vide pasal 20 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/PEN/1986).

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah pemutusan oleh Pengadilan Perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan berdasarkan alasan penting (*Gewichtige reden*).



Prof. Iman Soepomo, S.H. (1990 : 172) menyebutkan bahwa :

“Alasan penting adalah disamping alasan mendesak (dringnederenden), perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lainnya atau perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskan hubungan kerja itu”.

Selain karena alasan penting (gewichtige reden), permohonan pemutusan hubungan kerja dapat didasarkan karena beberapa alasan lain, yaitu :

- a. Merugikan buruh belum dewasa ;
- b. Pembatalan perjanjian kerja menurut pasal 1267 KUH Perdata ;
- c. Pengakhiran hubungan kerja berdasarkan pasal 1601-k KUH Perdata.

Menurut Prof. Iman Soepomo, S.H. (1990 : 175) bahwa :

“Buruh berhak atas suatu penggantian (schadeloosstelling) yang disebut “uang lepas” yaitu suatu pembayaran khusus semata-mata karena buruh telah bekerja pada majikan selama waktu tertentu. Penggantian termaksud diatas diberikan kepada buruh yang hubungan kerjanya dinyatakan putus berdasarkan alasan penting yang dikarenakan oleh pihak majikan (termasuk pengurangan buruh karena penghematan)”.

Dalam hal hubungan kerja dinyatakan putus karena kesalahan besar dari pihak buruh, seharusnya buruh memberikan ganti rugi kepada majikan (Vide pasal 1603-s KUH Perdata). Tetapi di dalam praktek buruh tidak membayar apa-apa, sebaliknya ia juga tidak menerima apa-apa dari pihak majikan.

Berdasarkan teori, sebelum pengadilan memberikan putusannya atas permohonan pemutusan hubungan kerja, terlebih dahulu memanggil para pihak guna didengar keterangannya yang menyangkut pemutusan hubungan kerja

tersebut. Kalau pengadilan mengabulkan permohonan tersebut, maka sekaligus menetapkan saat mulai berakhirnya hubungan kerja yang bersangkutan.

2.1.3 Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4)

Setelah kita mengetahui batasan-batasan pengertian mengenai perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja, maka didalam pembahasan-pembahasan selanjutnya kita juga lebih banyak menampilkan apa yang disebut dengan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan atau yang lazim dikenal dengan P4.

Secara umum, yang dimaksud dengan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) adalah suatu kepanitiaan yang berwenang untuk memutus, memeriksa dan menyelesaikan perselisihan perburuhan, baik yang berupa perselisihan kepentingan (*belangenschillen, conflict of interest*) maupun dalam bentuk perselisihan hak (*rechtsgeschillen, conflict of right*).

Berdasarkan tingkatannya, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dapat dibagi atas :

- a. Tingkat daerah, yaitu Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah (P4-Daerah atau Panitia daerah) yang diangkat oleh Menteri Perburuhan (sekarang Menteri tenaga Kerja) dan berkedudukan di ibukota propinsi ;
- b. Tingkat Pusat, yaitu Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-Pusat atau Panitia Pusat) yang berkedudukan di Jakarta (ibukota negara).

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) dalam hal ini merupakan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan tingkat pertama dalam perselisihan perburuhan. Sedangkan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P) merupakan lembaga peradilan penyelesaian perselisihan perburuhan pada tingkat banding.

2.2. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P-4)

2.2. 1. Status Hukum dan Kewenangan P4.

Keputusan selaku produk adalah berkaitan erat dengan status hukum serta kewenangan dari badan atau pejabat yang mengeluarkan keputusan. Penilaian terhadap keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) adalah berkaitan erat pula dengan status hukum keberadaan serta kewenangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan kerja di perusahaan-perusahaan swasta, Panitia Penyelesaian Perselisihan perburuhan (P4) diberi kewenangan untuk memberi izin kepada pihak majikan/pengusaha guna mengadakan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh/pekerja.

Mengenai izin ini, pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 menentukan :

- “a. Untuk pemutusan hubungan kerja perorangan, pengusaha harus memperoleh izin dari panitia Daerah sebagaimana dimaksud pasas 5 UU No. 22 Tahun 1957 ;
- b. Untuk pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran, pengusaha harus memperoleh izin dari Panitia Pusat sebagaimana dimaksud pasal 12 UU No. 22 Tahun 1957”.

Pada prinsipnya, suatu pemutusan hubungan kerja yang tanpa disertai perizinan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) adalah batal karena hukum (vide pasal 10 UU No. 12 Tahun 1964). Tetapi meskipun tidak dinyatakan dengan tegas maka berdasarkan pasal 2 dan 3 UU No. 12 Tahun 1964 ini dapat disimpulkan bahwa jika buruh atau serikat buruh menyetujui pemutusan hubungan kerja yang diinginkan oleh majikan, maka bagi pemutusan hubungan kerja tersebut tidaklah diperlukan izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

Pada dasarnya panitia daerah atau pusat tidak akan menolak permintaan izin pemutusan hubungan kerja yang telah disetujui oleh buruh. Meskipun demikian, izin itu harus tetap ada.

Pasal 12 peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.04/MEN/1986 berbunyi :

“Apabila perundingan untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja telah dicapai kesepakatan oleh pekerja dengan pengusaha, atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja tersebut panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat pada dasarnya memberikan izin sesuai dengan hasil kesepakatan tersebut”.

Ketentuan yang pada dasarnya sama dengan pasal 12 peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.04/MEN/1986 adalah Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 362 tahun 1967 angka (4) yang berbunyi :

“Bilamana hubungan kerja diputuskan pengusaha dengan persetujuan pekerja, maka tetap diperlukan izin, tetapi jika persetujuan ini ternyata dari perjanjian yang dibuat khusus untuk itu pada waktu pemutusan dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak, maka pada dasarnya tidak ada alasan untuk menolak permohonan izin”.

Kewenangan (=kompetensi) Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 adalah memeriksa, memutuskan dan menyelesaikan perkara perselisihan perburuhan. Ada dua bentuk perselisihan perburuhan yang menjadi wewenang dari panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) yaitu :

1. Perkara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*)
2. Perkara perselisihan kepentingan (*belangenschillen*).

Perkara-perkara perselisihan hak (*rechtschillen*) sejak semula merupakan kewenangan peradilan umum/peradilan negeri, tetapi perundang-undangan perburuhan yang berlaku sekarang juga memberikan wewenang kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*). Sehingga menurut hukum suatu perkara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) ini di dalam bidang perburuhan ada dua instansi atau badan yang berwewenang menyelesaikannya. Disamping dapat dibawakan kepada hakim-hakim perdata dalam lingkungan

Peradilan Umum/Peradilan Negeri, juga dapat dibawakan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

Menurut Zaeni Asyhadie, S.H. (1990 : 167) bahwa :

“Terhadap kedua badan atau instansi yang berwenang menyelesaikan perkara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) maka dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Yang dapat menuntut di depan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanya majikan dan organisasi buruh saja, sedangkan buruh secara perorangan mengajukan tuntutan ke Pengadilan Umum/Pengadilan Negeri ;
2. Sanksi putusan Pengadilan Umum/Pengadilan Negeri hanya semata-mata sanksi perdata, sedangkan putusan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) selain dikenai pidana kurungan dapat juga dikenai hukuman denda”.

Pemberian kewenangan penanganan perselisihan perburuhan kepada badan atau instansi diluar peradilan umum/peradilan negeri adalah bermula dengan terjadinya pemogokan besar dikalangan buruh kereta api sekitar awal tahun 1920-an di Pulau Jawa. Pada tanggal 26 Pebruari 1923, Pemerintah Hindia Belanda memberlakukan *regeling van de Verzoeningsraad voor de spoor en Tramwegen op Java en Madura* (staatblad 1923 No. 80) guna menyelesaikan perselisihan perburuhan pada perusahaan-perusahaan kereta api serta tram di pulau Jawa dan Madura. Berdasarkan peraturan tersebut, maka pemerintah jajahan membentuk apa yang dinamakan *verzoeningsraad* (dewan pendamai), yang disertai kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan perkeretaapian dan tram di kala itu. Peraturan ini kemudian disempurnakan dengan *staatsblad* 1926 Nomor 224. Pada tanggal 24 November 1937, ketentuan *staatsblad* 1923 Nomor 80 tersebut kemudian diganti dengan

peraturan baru yang berlaku untuk seluruh Hindia Belanda, yakni *Regeling van de Verzoeningsraad voor de spoor en Tramwegen in Indonesie*, *Regelingsbesluit Nomor 31, Staatsblad 1937* dan disempurnakan lagi dengan ketentuan *Staatsblad 1937 Nomor 624*.

Pada tahun 1939, pemerintah jajahan memberlakukan *Staatsblad 1939 Nomor 407* yang pada pokoknya mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan pada perusahaan-perusahaan swasta non perusahaan kereta api dan trem. Pada ketika itu dibentuk komisi semacam dewan pendamai (*Verzoeningsraad*) yang disertai kewenangan menyelesaikan perselisihan perburuhan namun hanya terhadap perkara perselisihan kepentingan, sedangkan bagi perkara perselisihan hak tetap dibawakan kepada *Residentierechter* (*Peradilan Umum/Peradilan Negeri*). Ketentuan *Regelingsbesluit Nomor 407* tetap berlaku hingga pada saat kemerdekaan.

Pada tanggal 30 Oktober 1950, Menteri Perburuhan (kini Menteri Tenaga Kerja) mengeluarkan instruksi nomor PBU 1022-457.4091 yang meletakkan cara penyelesaian perselisihan perburuhan yang bersifat perantara (*mediation*) atau perdamaian (*conciliation*), dan jika dikehendaki oleh para pihak yang berselisih maka terhadap mereka diadakan arbitrase.

Gejolak-gejolak dari pelbagai perselisihan perburuhan yang antara lain menimbulkan serangkaian aksi pemogokan telah dipandang membawa suasana kegelisahan, kerawanan serta gangguan terhadap ketertiban umum dikala itu. Hal tersebut menyebabkan diberlakukannya peraturan Kekuasaan Militer

Nomor 1 Tahun 1951, yang pada pertama kalinya menyerahkan kewenangan penanganan penyelesaian perselisihan perburuhan kepada suatu kepanitiaan yang kemudian dikenal dengan nama Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4). Pada Tanggal 17 September 1951, Peraturan Militer yang dimaksud di ganti dengan pemberlakuan Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 yang menyerahkan kewenangan penanganan penyelesaian perselisihan perburuhan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4), namun ternyata unsur majikan/pengusaha dengan pekerja belum diikutsertakan dalam keanggotaan kepanitiaan (P4) dimaksud. Pada Tanggal 1 Juli 1958, mulai diberlakukan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang untuk pertama kalinya mengikutsertakan unsur majikan/pengusaha dengan pekerja didalam keanggotaan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) berdasar komposisi unsur tripartite.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) disertai kewenangan guna memeriksa, memutuskan dan menyelesaikan perkara perselisihan perburuhan, yakni baik terhadap perkara perselisihan hak maupun perkara perselisihan kepentingan.

Sebagaimana ternyata, penyerahan kewenangan penanganan penyelesaian perselisihan perburuhan kepada badan atau instansi diluar peradilan umum/peradilan negeri dikala itu tahun 1923 ternyata memberikan kewenangan hukum tersendiri kepada badan non peradilan umum dimaksud untuk

memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan perkara perselisihan tertentu yang dikenal dengan nama perselisihan kepentingan (*belangengeschillen, conflict of interest*).

Hakim-hakim perdata dalam lingkungan peradilan umum tidak berwenang memeriksa, memutuskan dan menyelesaikan perkara perselisihan kepentingan, mengingat *fundamentum petendi* dari perkara sedemikian tidak terpaut dengan *rechtmatigeheid* tapi bersifat *doelmatige*.

Prof. Iman Soemomo (1976 : 11) berpendapat bahwa :

“Justru untuk menampung perselisihan semacam itu, dengan menghindari saling tekan-menekan atau hantam menghantam maka dahulu dengan Undang-Undang Darurat Nomor 22 Tahun 1957, dibentuk Panitia penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) merupakan pemisah wajib atau *compulsory arbitration* karena kewajiban pada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan dan menyerahkan perselisihan mereka kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan melalui seorang perantara (*pemisah wajib, compulsory arbitration*)”.

Prof. Soetiksno (1979 : 4) berpendapat bahwa :

“Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) adalah suatu panitia yang terutama melakukan tugas peradilan perdata (*civile rechsspraak*)”.

Pendapat ini didasarkan pada batasan (*defenisi*) yang diberikan oleh Mr. Van Praag (1919) terhadap istilah *Civile Rechtspraak*, yakni setiap keputusan yang mengikat para pihak yang berselisih mengenai hubungan hukum mereka, yang kemudian dijabarkan oleh Mr. A.N. Molenaar bahwa keputusan dimaksud pada hakekatnya merupakan pelaksanaan dan penafsiran peraturan-peraturan hukum yang menguasai hubungan hukum antara mereka yang menjadi

para pihak pada suatu perjanjian kerja, dalam hal ini ketentuan-ketentuan dalam KUH Perdata, perjanjian kerja perseorangan, perjanjian perburuhan serta peraturan perundang-undangan terakhir yang berkaitan dengannya.

Menurut Prof. Soetiksno (1979 : 5) bahwa :

“Pada hakekatnya hal yang dinyatakan diatas berlaku dan terpenuhi bagi Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan baik pusat maupun daerah, yakni menetapkan hubungan hukum antara mereka yang berselisih, yang bermakna penerapan dan menafsirkan peraturan-peraturan hukum yang menguasai hubungan hukum antara mereka yang menjadi para pihak yang pada suatu perjanjian kerja”.

Dapatlah disimpulkan bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) adalah ternyata dibentuk oleh Badan Tata Usaha Negara, yang secara struktural organisasi bukan saja bagian dari Departemen Tenaga Kerja, tetapi kepanitiaan P4-P dan P4-D ini pada hakekatnya adalah tidak lain dari Badan Tata Usaha Negara. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, maka segera tampak bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) adalah tidak termasuk badan peradilan dalam lingkungan kekuasaan kehakiman, tetapi merupakan Badan Tata Usaha Negara yang oleh peraturan perundang-undangan disertai kewenangan mengadili perkara-perkara perselisihan perburuhan.

Panitia penyelesaian perselisihan perburuhan (P4) merupakan peradilan semu (*oneigenlijke rechtsspraak*). Peradilan semu ini tidak merupakan bagian dari lingkungan kekuasaan kehakiman dan karena itu tidak termasuk badan peradilan.

Walaupun panitia penyelesaian perselisihan perburuhan dianggap sebagai peradilan semu (*oneigenlijke sechtsspraak*), namun adapula yang menganggap bahwa status hukum dari panitia penyelesaian perselisihan perburuhan adalah sebagai lembaga peradilan khusus dalam lingkungan perburuhan. Anggapan ini tidak dapat disalahkan sebab sesuai dengan ketentuan pasal 13 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang ketentuan-ketentuan pokok Kekuasaan Kehakiman dinyatakan bahwa :

“Badan-badan peradilan khusus disamping badan-badan peradilan yang sudah ada, hanya dapat diadakan dengan Undang-undang”.

Pada ketentuan pasal 10 ayat (1) Undang-undang nomor 14 Tahun 1970 ini dinyatakan :“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh pengadilan dalam lingkungan :

- a. Peradilan Umum ;
- b. Peradilan Agama ;
- c. Peradilan Militer ;
- d. Peradilan tata Usaha Negara “.

Dari ketentuan pasal 13 Undang-Undang Nomor 14 tahun 1970 diatas, ternyata bahwa disamping ketiga peradilan khusus yang sudah ada (*Vide* pasal 10 ayat (1) UU No. 14 tahun 1970), juga masih bisa diadakan peradilan khusus lain, asal pengadaannya atau pembentukannya dilakukan dengan undang-undang. Hal ini berarti kalau dikehendaki adanya suatu peradilan khusus perburuhan atau peradilan perburuhan, maka menurut pasal 13 Undang-Undang

Nomor 14 tahun 1970 dapat dibenarkan. Dengan demikian pasal 13 inilah yang menurut hemat penulis dapat dijadikan dasar atau pegangan tentang adanya status hukum Panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan (P4), yang dewasa ini mengambil peranan yang amat penting dalam dunia perburuhan.

Dalam pada itu, H.M. Laica Marzuki, S.H. (1992 : 9) memandang bahwa

“Panitia Penyelesaian Perselisihan perburuhan (P4) adalah sama sekali bukan lembaga peradilan karena struktur organisasi dari panitia penyelesaian Perselisihan Perburuhan itu sendiri tidak termasuk lingkup kekuasaan kehakiman sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) merupakan badan yang bernaung dibawah Departemen Tenaga Kerja dan status Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) itu sendiri sama sekali “tidak dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan lain-lain badan kehakiman menurut undang-undang” (vide pasal 24 ayat (1) Undang-Undang dasar 1945) dan sama sekali tidak berpuncak pada mahkamah agung (vide pasal 10 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 tahun 1970)”.

Dari pandangan diatas, penulis cenderung berpendirian bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) adalah bukan termasuk lembaga peradilan tetapi merupakan lembaga kepanitiaan yang dibentuk oleh Menteri Tenaga Kerja, dimana lembaga kepanitiaan tersebut diberi wewenang untuk memeriksa, memutuskan dan menyelesaikan perkara perselisihan perburuhan baik yang berkenaan dengan perselisihan hak, maupun yang berkenaan dengan perselisihan kepentingan.

Ini berarti bahwa wewenang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) adalah lebih luas daripada wewenang peradilan

umum/pengadilan negeri yang hanya berwenang memeriksa atau mengadili perkara perselisihan perburuhan yang menyangkut perselisihan hak.

Sejak ditetapkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Dalam Lembaran Negara Nomor 42 tahun 1957 pada tanggal 8 April 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, maka jelaslah bahwa Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 ini merupakan suatu peraturan hukum yang mengatur tentang bagaimana cara penyelesaian perselisihan perburuhan. Menurut Undang-Undang nomor 22 tahun 1957 tersebut, maka badan yang diberi wewenang menyelesaikan perselisihan perburuhan adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P). Hal ini dapat kita lihat dalam ketentuan pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 yang menyebutkan :

“Di tempat-tempat yang ditetapkan oleh Menteri Perburuhan dibentuk panitia-panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan daerah”.

Dari rumusan ketentuan diatas, maka menurut hemat penulis bahwa lembaga Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan daerah (P4-D) dibentuk bukan dengan undang-undang sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 13 Undang-Undang nomor 14 Tahun 1970, akan tetapi hanyalah ditetapkan/ditentukan oleh Menteri Perburuhan (sekarang Menteri Tenaga Kerja) atas kuasa undang-undang. Oleh karena itu yang membentuk panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4-D) adalah seorang menteri, maka secara struktural lembaga panitia penyelesaian perselisihan perburuhan

daerah (P4-D) ini bertanggung jawab kepada Menteri, sedangkan seorang menteri merupakan manifestasi dari kekuasaan eksekutif, sehingga putusan yang diambil oleh panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4-D) dilakukan untuk dan atas nama menteri.

Jika dalam pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 dengan jelas ditegaskan tentang pembentukan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D), maka pembentukan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P) tidak terdapat didalam undang-undang ini. Dalam pasal 12 ayat (1) hanya menyangkut domisili dan personalia dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P), sedang dalam pasal 12 ayat (2) mengatur mengenai pengangkatan Ketua dan anggota panitia Pusat, tetapi mengenai pembentukan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P) itu tidak ada ketentuannya.

Dari uraian diatas dapatlah kita ketahui dengan jelas bahwa lembaga Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P) merupakan alat perlengkapan atau organ dari kekuasaan eksekutif, akan tetapi oleh Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 diberi wewenang yudikatif. Itulah sebabnya mengapa peradilan yang diadakan oleh panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) dinamakan *peradilan semu (oneigenlijke rechtsspraak)*.

Dari uraian-uraian tersebut diatas, ternyata para sarjana belum mempunyai kesamaan pendapat mengenai status hukum dan kedudukan Panitia

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) itu, sehingga penulis cenderung untuk menyatakan bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 adalah merupakan suatu panitia yang disertai tugas untuk menyelenggarakan peradilan khusus. Hal ini dapat dibuktikan dari serangkaian tugas dan wewenangnya dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan, dimana badan tersebut oleh peraturan perundang-undangan diberi wewenang untuk memutus, baik masalah hukum maupun menyangkut kepentingan dari masing-masing pihak dan putusannya juga mengikat kedua belah pihak.

Namun demikian, penulis menyadari bahwa kalau ditinjau dari Undang-Undang Pokok Kekuasaan Kehakiman, maka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) tidaklah diakui sebagai satu badan peradilan. Akan tetapi memperhatikan tugas serta wewenangnya, maka penulis berpendapat dan berkesimpulan bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) hanya merupakan suatu panitia yang menyelenggarakan sebagian tugas peradilan.

Diatas telah dikemukakan bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) berkedudukan sebagai panitia yang melaksanakan tugas peradilan, hal ini terjadi bilamana panitia melaksanakan tugasnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 42 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta maka kedudukan Panitia Penyelesaian Perselisihan

Perburuhan (P4) disamping sebagai lembaga peradilan khusus, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 22 tahun 1957, juga berkedudukan sebagai lembaga yang melakukan pengawasan terhadap perusahaan dalam bidang administrasi belaka. Menurut Undang_undang Nomor 12 tahun 1964 terutama pasal 3, 6, 8, 9 dan 10 menunjukkan bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) hanya berkedudukan sebagai lembaga yang memberikan izin kepada pihak majikan/pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Jadi bukan lagi berfungsi sebagai peradilan khusus melainkan sebagai administrasi saja.

2.2.2 Susunan Kepanitiaan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 sebagai kerangka dasar dibentuknya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan mengenal dua tingkatan Panitia, yaitu panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan daerah (P4-D) dan panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P).

Susunan panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan daerah (P4-D) dapat terlihat pada pasal 5 UU No. 22 tahun 1957 yang menyatakan bahwa ditempat-tempat yang ditetapkan oleh Menteri Perburuhan (sekarang Menteri Tenaga Kerja) harus dibentuk suatu kepanitiaan daerah untuk menyelesaikan setiap perselisihan perburuhan didaerahnya. Panitia tersebut disebut Panitia

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan daerah (P4-D) yang anggotanya terdiri dari unsur-unsur :

1. Seorang wakil dari Kementerian Perburuhan setempat sebagai ketua merangkap anggota ;
2. Seorang wakil dari Departemen Perekonomian, sebagai anggota ;
3. Seorang wakil dari Departemen Keuangan, sebagai anggota ;
4. seorang wakil dari Departemen Perhubungan, sebagai anggota ;
5. Seorang wakil dari Departemen Pertanian, sebagai anggota ;
6. lima orang sebagai wakil dari pihak buruh ;
7. lima orang sebagai wakil dari pihak majikan.

Ketua, anggota serta anggota pengganti, diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Perburuhan (sekarang Menteri Tenaga Kerja) menurut ketentuan yang diatur dalam peraturan pemerintah, sedangkan daerah kekuasaan tiap-tiap panitia, peraturan tata tertib, penggantian kerugian untuk pekerjaan yang dilakukan serta susunan kepaniteraan ditetapkan oleh Menteri Perburuhan (sekarang Menteri Tenaga Kerja). Hal ini diatur dalam pasal 5 ayat (3) dan (4) UU No. 22 tahun 1957.

Susunan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P) yang berkedudukan di Jakarta terdiri :

1. Seorang wakil dari Kementerian Perburuhan, sebagai ketua merangkap anggota
 2. Seorang wakil dari Departemen Perekonomian, sebagai anggota ;
-

3. Seorang wakil dari Departemen Keuangan, sebagai anggota ;
4. Seorang wakil dari Departemen Pertanian, sebagai anggota ;
5. Seorang wakil dari Departemen Perhubungan , sebagai anggota ;
6. Lima orang sebagai wakil dari pihak buruh ;
7. Lima orang sebagai wakil dari pihak majikan. (vide pasal 12 ayat (1) UU No. 22 tahun 1957).

Mereka diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Menteri dengan surat Keputusan Presiden atas usul Menteri Perburuhan (sekarang Menteri Tenaga Kerja) menurut ketentuan-ketentuan yang diatur dalam peraturan pemerintah, sedangkan penggantian kerugian untuk pekerjaan yang dilakukan serta susunan kepaniteraan ditetapkan oleh Menteri Perburuhan (sekarang Menteri tenaga Kerja). Hal ini diatur dalam pasal 12 ayat (2) dan (4) Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957).

Komposisi susunan keanggotaan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan diatas, lazim dikenal dalam kaitan tripartite. Badan tripartite inilah yang diharapkan berperan dalam proses penyelesaian perselisihan perburuhan.

Menurut F.X. Jumialdji, S.H., dan Wiwoho Soejono, S.H. (1987 : 74)

bahwa :

“Jika dihubungkan dengan penerapan nilai-nilai Pancasila dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, pada saat sekarang ini maka masalah tenaga kerja pada umumnya dan masalah perburuhan pada khususnya merupakan masalah strategis dan sekaligus masalah rawan bagi terciptanya stabilitas nasional. Penanganan terhadap timbulnya perselisihan perburuhan perlu pemecahan bersama secara tuntas,

sektoral, horisontal oleh pemerintah, terutama aparat Departemen Tenaga Kerja maupun lembaga-lembaga yang berkaitan dengan ketenagakerjaan atau perburuhan (tripartite), karena menyangkut pelbagai sektor, seperti keamanan, kesejahteraan, demokrasi, dan keadilan sosial”.

Seperti yang termaksud dalam pasal 5 dan pasal 12 UU No. 22 Tahun 1957, maka pembentukan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) sesuai dengan namanya lebih bersifat kepanitiaan, dimana Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) termasuk berada dibawah naungan Departemen Tenaga Kerja, oleh karena itu jika diantara beberapa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah ada atau timbul perselisihan mengenai daerah kekuasaan lebih dari satu panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan daerah (P4-D), maka yang menetapkan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) mana yang harus mengurus perselisihan perburuhan yang bersangkutan adalah Menteri Tenaga Kerja.

2.2.3 Jenis-jenis Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

Oleh karena Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) adalah badan tata usaha negara, maka produk/keputusan dari padanya harus dipandang sebagai keputusan tata usaha negara. Perbuatan tata usaha negara yang mengeluarkan keputusan demikian merupakan perbuatan keputusan/perbuatan ketetapan, lazim disebut *beschikkingssdaad van de administratie*.

Namun demikian, harus kiranya dibedakan kedua macam keputusan/ketetapan (*beschikking*) yang dikeluarkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4), yakni :

1. Keputusan/ketetapan panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) dalam kaitan selaku produk pengadilan semu ;
2. Keputusan/ketetapan Panitia Penyelesaian Perselisihan perburuhan (P4) dalam kaitan pemberian izin kepada pihak majikan/pengusaha guna mengadakan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja/para pekerja.

Dengan demikian, penulis dapat menyimpulkan bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) baik Panitia daerah (P4-D) maupun Panitia Pusat (P4-P) mempunyai kedudukan yang dwifungsi, yakni :

1. Sebagai panitia yang menyelenggarakan tugas peradilan berdasarkan UU No. 22 Tahun 1957 (fungsi yudikatif) ;
2. Sebagai panitia yang menyelenggarakan tugas dalam lapangan administrasi berdasarkan UU No. 12 Tahun 1964 (fungsi administratif).

Berdasarkan hal ini, Prof. Mr. Sutikno (1979:4) berpendapat bahwa :

“Dengan dikeluarkannya Undang-Undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta (UU No. 12 tahun 1964), disamping menyelesaikan perselisihan perburuhan antara serikat buruh dan pengusaha berdasarkan UU No. 22 tahun 1957, kepada P4-D/P4-P diberikan tugas baru untuk mengadakan pengawasan mengenai pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta oleh pengusaha terhadap buruh-buruhnya. Seorang pengusaha jika hendak mengadakan pemutusan hubungan kerja terhadap buruhnya diharuskan minta izin terlebih dahulu kepada P4-D/P4-P. Tugas “pengawas” terhadap tiap pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha terhadap buruhnya sebagai tersebut, pada hakekatnya merupakan tugas yang letaknya di bidang administrasi”.

Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) yang dikeluarkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 merupakan keputusan pengadilan semu berkenaan dengan pemeriksaan perkara perselisihan perburuhan, sedangkan keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) yang dikeluarkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964, yang memuat pemberian izin bagi pihak majikan/pengusaha guna mengadakan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja/para pekerja adalah lebih berkaitan dengan *publiekchtelijk bestuurhandeling*. Perbuatan perizinan dari badan atau pejabat tata usaha negara adalah bersifat *publiekchtelijk*. Perbuatan perizinan merupakan bagian dari perbuatan keputusan/perbuatan ketetapan tata usaha negara (*beschikkingsdaad van de administratie*)

Menurut Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) dalam mengeluarkan putusan dapat berupa :

1. Putusan yang bersifat menjatuhkan hukuman kepada salah satu pihak;
2. Putusan yang bersifat menetapkan hubungan hukum antara kedua belah pihak, hal mana merupakan suatu yang harus berlaku antara kedua belah pihak.

Dan apabila Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) memutuskan sesuatu menurut Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964, dimana Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) melakukan fungsi pengawasan, maka jenis putusannya hanya berupa penetapan, yakni dalam hal

menolak atau memberi izin untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja pada pihak buruh.

Atas dasar uraian di atas, maka jelaslah bahwa terdapat berbagai pengertian tentang putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) yang dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) dalam hal menyelesaikan Perselisihan Perburuhan sebagai yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957, maka panitia tersebut berkedudukan sebagai lembaga peradilan khusus.
2. Bilamana Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) membuat suatu keputusan dalam hal memberi izin atau menolak memberikan izin kepada pihak majikan tentang pemutusan hubungan kerja, maka panitia tersebut berkedudukan sebagai administrasi belaka.
3. Kalau juru pemisah atau dewan pemisah penyelesaian perselisihan perburuhan yang mana juga berkedudukan sebagai pegawai atau panitia daerah, maka panitia tersebut berkedudukan arbitrase.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka jenis putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) juga dapat dikelompokkan atas 3(tiga) bagian, yaitu :

1. Kalau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) memutuskan perselisihan perburuhan dalam kedudukannya sebagai badan peradilan

- khusus, maka putusan panitia tersebut mempunyai kedudukan hukum sejajar dengan putusan peradilan umum dengan beberapa pembatasan;
2. Kalau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) memutuskan perselisihan perburuhan dalam hal memberi izin atau menolak memberi izin tentang pemutusan hubungan kerja dalam kedudukan sebagai administrasi, maka putusan panitia itu bersifat penetapan saja;
 3. Kalau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) memutuskan perselisihan perburuhan dalam kedudukannya sebagai arbitrase, maka putusannya bersifat *compulsory arbitrase*.

Seperti telah dijelaskan di atas bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan selain dapat kedudukannya sebagai administrasi, juga dapat berkedudukan sebagai lembaga peradilan khusus atau biasa juga disebut peradilan semu. ^{Dlm kreditus 859 p.5. maka.} Menurut Paulus Effendi (1986:85-86) bahwa :

“Putusan-putusan dari peradilan semu dapat digugat di depan peradilan umum, dengan dasar gugatan adalah “perbuatan melawan hukum oleh pemerintah” (*onrechtmatige overheidsdaad*, pasal 1365 KUHPerdara). Hal ini lebih menunjukkan dan memperkuat pendapat bahwa peradilan semu hakekatnya secara organisatoris termasuk organ pemerintah/administratif, sehingga karenanya putusannya masih dapat digugat di depan peradilan umum”.

Namun demikian, keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P) dalam kaitan putusan peradilan semu berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tidak dapat dibawakan ke hadapan hakim-hakim dalam lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN). Perkara-perkara perselisihan

perburuhan (labour disputes) tidak termasuk perkara sengketa tata usaha negara, sekalipun keputusan P4-D/P4-P merupakan produk dari badan tata usaha negara. Menurut Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957, pihak BUMN (Badan Usaha Milik Negara) tidak termasuk pihak yang berselisih dalam perkara perselisihan perburuhan yang dibawakan kepada P4-D/P4-P. Pasal 1 butir 4 dari Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang peradilan Tata Usaha Negara merumuskan :

“Sengketa tata usaha negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha negara antara orang atau badan huku perdata, baik di pusat maupun di daerah, sebagai akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan perundang-undangan yang berlaku”.

Adapun keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) yang berkaitan dengan pemberian izin kepada majikan/pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja/para pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 dapat setiap saat dijadikan alasan guna ^{mengajukan} ~~menggunakan~~ Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) ke hadapan hakim-hakim dalam lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara. Tentu saja dasar pengujian (toetsingsgrond) yang digunakan selaku alasan dalam gugatan adalah manakala keputusan pemberian perizinan PHK dimaksudkan :

- Teknik:
1. wawancara kepd Karyawan
 2. Daftar pertanyaan
 3. Observasi
- Daftar pustaka hrs di tulis
 nama jajan & buku
 tahun peng- Di tulis
 P. WATANA

... yang berlaku.
 ... digunakan kewenangan untuk
 ... ang tersebut (detournement d'
 ... luarkannya keputusan, maka
 ... yang tersangkut dengan itu
 ... an atau tidak pengambilan
 ... 5 tahun 1986)

... an Perselisihan
 ... mencapai mufakat
 ... di perselisihan maka
 ... rselisih. Dalam hal ini
 ... siah setelah dicari upaya
 ... an penyelesaiannya oleh
 ... ini juga dalam mencari
 ... yawarah untuk mencapai
 ... pada para pihak yang
 ... num hanya berwenang
 ... rselisihan perburuhan

- (a) Bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (b) Pada waktu dikeluarkannya keputusan telah digunakan kewenangan untuk tujuan lain dari maksud diberikannya wewenang tersebut (*detournement d' pouvoir*)
- (c) Pada waktu dikeluarkannya atau tidak dikeluarkannya keputusan, maka setelah dipertimbangkan semua kepentingan yang tersangkut dengan itu seharusnya tidak sampai pada pengambilan atau tidak pengambilan keputusan tersebut. (vide pasal 53 ayat (2) UU No. 5 tahun 1986)

2.3 Proses Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan berpegang pada suatu asas musyawarah untuk mencapai mufakat dengan berpijak pada tahapan pertama, yakni bila terjadi perselisihan maka penyelesaiannya diserahkan kepada para pihak yang berselisih. Dalam hal ini tidak dicapainya perdamaian antara pihak yang berselisih setelah dicari upaya penyelesaian oleh para pihak, maka baru diusahakan penyelesaiannya oleh Badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Badan ini juga dalam mencari penyelesaian harus tetap berpedoman kepada asas musyawarah untuk mencapai mufakat serta harus pula memberi kesempatan kepada para pihak yang berselisih sebelum mengambil keputusan.

Seperti telah kita ketahui bahwa peradilan umum hanya berwenang memutus, memeriksa dan menyelesaikan perkara perselisihan perburuhan

dalam perselisihan hak, sedangkan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) selain berwenang memutus, memeriksa dan menyelesaikan perkara perselisihan hak juga berwenang memutus, memeriksa dan menyelesaikan perselisihan kepentingan. Sehingga tanpa mengubah ketentuan yang tertuang dalam Undang-Undang darurat Nomor 1 tahun 1951, Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 memberikan kewenangan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) untuk menyelesaikan perselisihan hak dan perselisihan kepentingan yang timbul diantara buruh dan majikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa :

1. Untuk menyelesaikan perselisihan hak ada dua lembaga yang berwenang untuk menyelesaikannya yaitu peradilan umum dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).
2. Untuk menyelesaikan perselisihan hak yang diajukan ke peradilan umum dapat diajukan oleh buruh perorangan atau oleh serikat buruh atau oleh majikan.
3. Untuk perselisihan hak yang diajukan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) hanya dapat diajukan oleh serikat buruh atau oleh majikan.
4. Untuk perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan ke Panitia Penyelesaian Perburuhan (P4).
5. Hanya serikat buruh atau majikan atau perkumpulan majikan yang dapat mengajukan perkara perselisihan kepentingan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

Disamping penyelesaian perselisihan perburuhan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) yang merupakan penyelesaian secara wajib, Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 juga mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan oleh juru pemisah atau sebuah badan/dewan pemisah untuk diserahkan dan diselesaikan dengan cara arbitrase (vide pasal 19-22 undang-Undang Nomor 22 tahun 1957).

2.3.1 Penyelesaian Secara Sukarela

Sesungguhnya baru dapat dikatakan ada perselisihan perburuhan apabila tuntutan salah satu pihak tidak dapat dipenuhi oleh pihak lain. Misalnya serikat buruh menuntut kepada majikan/pengusaha supaya jam kerja dikurangi dan upah lembur dinaikkan, sedangkan majikan/pengusaha tidak dapat memenuhi tuntutan dari serikat buruh tersebut. Berdasarkan pasal 2 Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 dinyatakan bahwa :

- “(1) Bilamana terjadi perselisihan perburuhan maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan.
- (2) Persetujuan yang dicapai karena perundingan itu dapat disusun menjadi perjanjian perburuhan menurut ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang perjanjian perburuhan.”

Berdasarkan pasal 3 jo. Pasal 19 Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, mengenai majikan dan serikat buruh yang terlibat dalam perselisihan perburuhan, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan :

1. Berdasarkan kesepakatan antara majikan dengan serikat buruh mereka dapat menyerahkan perselisihan mereka kepada juru pemisah atau dewan pemisah untuk diselesaikan dengan arbitrase. Ini merupakan arbitrase suka rela.
2. Menyerahkan perselisihan mereka tersebut kepada pegawai perburuhan. Penyerahan ini dimaksudkan supaya pegawai perburuhan tersebut memberikan perantara untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan tersebut.

Penyerahan perselisihan kepada juru/dewan pemisah dinyatakan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak dihadapan pegawai perburuhan atau panitia daerah tersebut. Dengan demikian, maka surat perjanjian ini harus dalam bentuk tertulis. Penunjukkan juru/dewan pemisah atau pembentukan juru/dewan pemisah dan tata cara pemisahan diserahkan dengan persetujuan kedua belah pihak. Sedangkan pegawai perburuhan atau panitia daerah yang akan memberikan perantara dapat pula dipilih menjadi juru/dewan pemisah atau atas permintaan membantu kedua belah pihak dalam pemilihan juru/dewan pemisah dan menyusun tata cara pemisahan.

Surat perjanjian yang menerangkan tentang penyerahan perselisihan kepada juru/dewan pemisah yang telah disetujui oleh kedua belah pihak haruslah memuat :

1. Pokok -pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang akan diserahkan kepada juru/dewan pemisah untuk diselesaikan;

2. Nama-nama pengurus wakil-wakil serikat buruh dan majikan beserta tempat kedudukan mereka;
3. Siapa yang ditunjuk sebagai juru/dewan pemisah serta tempat tinggalnya;
4. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk pada putusan yang akan diambil oleh juru/dewan pemisah, setelah putusan tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap.
5. Hal-hal yang perlu untuk melancarkan pemisahan.

Pegawai perantara atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) yang memberikan peraturan dapat pula dipilih menjadi juru/dewan pemisah dan dalam praktek seringkali panitia daerah ditunjuk sebagai juru/dewan pemisah. Terhadap putusan yang diambil oleh panitia daerah selaku dewan pemisah ini Prof. Iman Soepomo (1989:99) berpendapat bahwa :

“Sebetulnya sama saja putusan panitia daerah selaku dewan pemisah dan putusan panitia daerah selaku instansi pengadilan perburuhan. Bahkan putusan panitia daerah selaku dewan pemisah dapat merugikan karena tidak dapat dimintakan banding ke panitia pusat”.

Setiap putusan yang diambil oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) selaku juru/dewan pemisah harus memuat :

1. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian tersebut pada pasal 19 ayat (2) UU no. 22 tahun 1957;
2. Ikhtisar dari tuntutan, balasan, penjelasan lebih lanjut yang diberikan oleh kedua belah pihak.

3. Pertimbangan yang menjadi dasar putusan tersebut.

4. Pokok putusan.

Putusan yang telah ditetapkan itu harus diberi tanggal dan dibubuhi nama tempat di mana putusan itu dijatuhkan serta ditandatangani oleh juru/dewan pemisah. Sesudah disahkan oleh panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P), maka putusan juru/ dewan pemisah itu mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan panitia pusat. Seperti telah dinyatakan sebelumnya bahwa putusan yang telah diambil oleh panitia daerah selaku juru/dewan pemisah tidak dapat dimintakan banding kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P). Putusan panitia daerah selaku juru/dewan pemisah hanya dapat dimintakan suatu pengesahan kepada panitia pusat. Terhadap permintaan pengesahan putusan oleh juru/dewan pemisah tersebut, pada dasarnya dapat diterima oleh panitia pusat dan penolakan pengesahan hanya dapat dilakukan oleh panitia pusat dalam hal :

- (a) Putusan yang diberikan itu melampaui batas kewenangan dari juru/dewan pemisah.
- (b) Terdapat hal yang didasari oleh itikad buruk.
- (c) Isinya bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan

Apabila putusan yang dimintakan pengesahan oleh juru/dewan pemisah itu diterima oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P), maka putusan juru/dewan pemisah itu telah memperoleh kekuatan hukum

sebagai putusan dari panitia pusat yang berarti bahwa apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak dengan suka rela menjalankan putusan juru/dewan pemisah yang telah disahkan oleh panitia pusat, maka oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan kepada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak yang harus menjalankan putusan itu supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan (*fiat executie*). Sesudah dinyatakan dapat dijalankan oleh pengadilan negeri, maka putusan itu dilaksanakan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan suatu putusan perdata. Pihak yang tidak tunduk atau tidak melaksanakan putusan juru/dewan pemisah yang telah disahkan oleh panitia pusat dapat diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan dan atau denda setinggi-tingginya Rp. 10.000,00.

2.3.2 Penyelesaian Secara Wajib

Setiap timbul perselisihan perburuhan hanya ada tiga cara dan kemungkinan penyelesaiannya, yaitu :

- (a) Perundingan;
- (b) Menyerahkannya kepada juru/dewan pemisah; dan
- (c) Menyerahkannya kepada pegawai perburuhan untuk menjadi perantara.

Jika suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan secara damai, serta oleh para pihak tidak diserahkan kepada juru/dewan pemisah maka oleh para pihak atau salah satu pihak dari mereka harus memberitahukan keadaan tersebut kepada pegawai perburuhan yang akan menjadi pegawai perantara. Fungsi

juru/dewan pemisah dengan pegawai perantara dapat dikatakan sama, yakni menjadi perantara penyelesaian perselisihan perburuhan yang timbul antara serikat buruh dengan majikan/pengusaha. Bedanya, kalau pada juru/dewan pemisah bersifat sukarela, artinya diserahkan atau tidaknya perselisihan perburuhan tersebut kepada juru/dewan pemisah benar-benar bergantung pada kemauan para pihak yang berselisih, sedangkan penyerahan penyelesaian perselisihan perburuhan kepada pegawai perantara bersifat wajib, artinya apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, dan para pihak tidak bermaksud menyerahkan perselisihan mereka kepada juru/dewan pemisah, maka mereka harus menyerahkannya kepada pegawai perantara untuk menyelesaikan perselisihan tersebut.

Pemberitahuan kepada pegawai perantara tentang penyerahan perselisihan itu wajib dilakukan secara tertulis yang dipandang sebagai permintaan kepada pegawai perantara tersebut untuk memberikan perantaraan guna mencari upaya penyelesaian dalam perselisihan itu (vide pasal 3 Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957).

Segera setelah menerima pemberitahuan yang sesungguhnya merupakan penyerahan tentang perselisihan perburuhan, pegawai perantara mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara dan sebab-sebab terjadinya perselisihan perburuhan tersebut. Selambat-lambatnya dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari terhitung mulai tanggal penerimaan surat pemberitahuan tersebut, pegawai perantara sudah harus dapat mengusahakan untuk mengadakan perundingan

dengan pihak-pihak yang berselisih guna mencapai persesuaian paham serta untuk tercapainya penyelesaian secara damai. Persetujuan yang telah dicapai dalam perundingan mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari proses penyelesaian perselisihan tersebut yang diserahkan kepada pegawai perantara belum juga selesai walaupun telah diadakan perundingan oleh para pihak yang berselisih dan pegawai perantara berpendapat bahwa perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan olehnya, maka perselisihan tersebut harus diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) dengan memberitahukan hal itu kepada para pihak yang berselisih (vide pasal 4 Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957).

Setelah menerima penyerahan penyelesaian perselisihan itu dari pegawai perantara, maka pertama-tama Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) memberi perantara dengan jalan mengadakan perundingan bersama pihak yang berselisih. Jika perundingan yang diadakan itu menghasilkan persesuaian paham sehingga menimbulkan kesepakatan atau perjanjian maka persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan. Akan tetapi, jika perundingan tidak menghasilkan persesuaian paham, maka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) bersiap-siap mengadakan persidangan untuk mengambil keputusan. Panitia Daerah dalam usaha menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan menggunakan segala daya upaya dan menimbang segala sesuatu dengan

mengingat hukum, perjanjian-perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara (vide pasal 8 ayat (1) UU no. 22 tahun 1957).

Menurut pasal 8 ayat (2) dan (3) dinyatakan bahwa putusan Panitia Daerah dapat dibedakan atas dua macam yaitu :

1. Putusan yang bersifat anjuran.
2. Putusan yang bersifat mengikat

Putusan Panitia Daerah yang bersifat anjuran adalah putusan yang menganjurkan para pihak agar menerima penyelesaian menurut ketentuan-ketentuan yang dimuat dalam putusan itu. Menurut Abdul Rachman Budiono, SH, MH (1992:163-164) bahwa :

“Diadakannya putusan yang bersifat anjuran ini supaya pihak-pihak yang berselisih tidak merasa “dikalahkan” atau “dimenangkan”, sebab kecuali dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), pihak-pihak tersebut masih akan saling berhubungan lagi. Seorang majikan yang merasa “dikalahkan” oleh buruhnya, secara psikologis tentu tidak baik, demikian juga sebaliknya. Hal yang demikian ini akan menyulitkan timbulnya keserasian antara majikan dengan buruh di kemudian hari”.

Apabila Panitia Daerah berpendapat bahwa perselisihan itu sulit atau tidak mungkin diselesaikan dengan putusan yang bersifat anjuran, maka Panitia Daerah dapat memberikan putusan yang bersifat mengikat.

Putusan Panitia Daerah harus diberi tanggal, dibubuhi nama tempat putusan diambil dan ditandatangani oleh ketua dan paniteranya, serta memuat :

- (a) Nama serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka;
- (b) Ikhtisar dari tuntutan, balasan, serta penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak;

(c) Pokok putusan yang juga memuat pernyataan apakah masing-masing bersifat anjuran atau mengikat (vide pasal 9 UU No. 22 tahun 1957).

Segera sesudah putusan diambil, salinan surat putusan itu disampaikan kepada kedua belah pihak yang berselisih masing-masing 1 (satu) lembar dengan surat tercatat atau dengan perantaraan pegawai kepaniteraan.

Putusan yang bersifat mengikat ini, jika dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah putusan itu diambil, tidak dimintakan pemeriksaan ulang (banding) pada panitia pusat, maka putusan tersebut dapat mulai dilaksanakan.

Jika putusan itu tidak dilaksanakan dengan sukarela, maka untuk melaksanakan putusan itu oleh yang bersangkutan dapat dimintakan kepada Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu akan dijalankan, agar putusan itu dinyatakan dapat dijalankan. Setelah dinyatakan dapat dijalankan (*fiat executie*) oleh Pengadilan Negeri, maka putusan tersebut dilaksanakan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan putusan perdata. Barang siapa yang tidak tunduk kepada peraturan atau putusan yang bersifat mengikat ini, diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.10.000,00.

Terhadap putusan daerah yang bersifat mengikat dalam waktu 14 (empat belas) hari setelah putusan diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat meminta pemeriksaan ulangan (banding) kepada panitia pusat, kecuali jika

menurut pendapat panitia pusat putusan itu mengenai "soal yang khusus bersifat lokal".

Menurut F.X. Djumaldji, SH, dan Wiwoho Soejono, SH (1987:47) yang dimaksud dengan "soal yang khusus bersifat lokal" menurut panitia pusat yang tidak mengenai :

1. " Soal yang meliputi lebih dari satu wilayah Panitia Daerah.
2. Perselisihan mengenai perjanjian perburuhan atau upah di perusahaan perkebunan, pelabuhan, minyak tanah, timah, rokok, beras, pelayaran, pengangkutan udara.
3. Perselisihan mengenai pemberhentian secara massal (lebih dari 9 orang buruh).
4. Perselisihan mengenai pemberitahuan/perubahan peraturan pensiun/jaminan hari tua dan jaminan sakit.
5. Semua putusan panitia daerah yang bertentangan dengan undang-undang atau bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang berlaku".

Dengan perkataan lain, apabila suatu perselisihan perburuhan di dalamnya terdapat hal-hal sebagaimana tercantum dalam angka (1) sampai angka (5) tersebut di atas, maka perselisihan perburuhan itu tidak termasuk di dalam "soal yang khusus bersifat lokal". Artinya, putusan Panitia Daerah terhadap perselisihan perburuhan yang tidak termasuk "soal yang khusus bersifat lokal" dapat dimintakan pemeriksaan ulang kepada Panitia Pusat. Tentu saja dengan tetap memperhatikan syarat-syarat yang telah diuraikan sebelumnya.

Selain menerima permintaan pemeriksaan ulangan (banding), Panitia Pusat dapat pula menarik perselisihan perburuhan dari tangan Panitia Daerah atau pegawai perantara untuk diselesaikan, bila perselisihan perburuhan itu

menurut pendapat panitia pusat dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum.

Menurut F.X. Djumaldji, SH. Dan Wiwoho Soejono, SH (1987:84) bahwa :

“Didalam praktek seringkali terjadi bahwa panitia pusat menarik putusan panitia daerah yang bersifat anjuran, anjuran mana oleh salah satu pihak yang berselisih ditolak atau tidak dinyatakan sikapnya menerima atau menolak anjuran itu”.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P) menerima berkas permintaan pemeriksaan ulang (banding) dari panitia daerah/panitia kepala. Panitia pusat memerintahkan kepada panitera untuk memeriksa dan meneliti kelengkapan data yang berhubungan dengan permintaan pemeriksaan ulang (banding) dan apabila ada data yang tidak lengkap, maka panitera perkara segera minta dikirimkan dengan cepat kekurangannya dari kepaniteraan Panitia Daerah.

Apabila data tersebut sudah lengkap, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P) segera mengadakan persidangan untuk mengambil keputusan. Dalam mengambil keputusan, panitia pusat menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan negara.

Putusan Panitia Pusat diberi tanggal, dibubuhi nama tempat putusan itu diambil dan ditandatangani oleh ketua dan kepaniteraan, serta memuat :

-
- (a) Nama serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukannya;
 - (b) Ikhtisar dari tuntutan, balasan, serta penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak;
 - (c) Pertimbangan-pertimbangan yang menjadi dasar putusan itu;
 - (d) Pokok putusan (vide pasal 14 ayat (1) UU No. 22 tahun 1957).

Segera setelah diambil putusan, putusan tersebut diberitahukan kepada kedua belah pihak yang berselisih dengan surat tercatat atau dengan perantara pegawai kepaniteraan.

Semua putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P) bersifat mengikat dan dapat dilaksanakan, bila dalam jangka 14 (empat belas) hari setelah putusan diambil, Menteri Tenaga Kerja tidak membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan tersebut.

Pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan tersebut dapat dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja, jika hal itu dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara. Dalam surat pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan Panitia Pusat itu diatur akibat pembatalan atau penundaan pelaksanaan tersebut, serta pembatalan atau penundaan pelaksanaan dari putusan Panitia Pusat oleh Menteri-Menteri yang mempunyai wakil di Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P). Hak yang dimiliki oleh Menteri Tenaga Kerja untuk membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan dari Panitia Pusat disebut *hak veto* (lihat penjelasan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957).

Dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 diatur bahwa jika perlu untuk melaksanakan putusan Panitia Pusat, maka pihak yang bersangkutan dapat memintakan *flat executie* pada Pengadilan Negeri di Jakarta, supaya putusan itu dapat dijalankan. Setelah dinyatakan dapat dijalankan oleh Pengadilan Negeri, maka putusan itu dapat dijalankan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan suatu putusan perdata.

Dari uraian-uraian di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) merupakan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan ditingkat pertama, sedangkan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P) merupakan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan pada tingkat banding mengenai perselisihan hubungan kerja, syarat kerja, dan atau keadaan buruh.

Lembaga-lembaga Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 seperti yang telah diuraikan di atas pada dasarnya benar-benar telah mengandung prinsip-prinsip :

- (a) Tripartite;
 - (b) Yang menjadi salah satu pihak dalam perselisihan adalah serikat buruh;
 - (c) Asas musyawarah, perantaraan, arbitrase, maupun unsur-unsur peradilalan dan adanya kemungkinan pelaksanaan banding;
-

- (d) Bahwa putusan-putusan yang telah diambil sudah dipertimbangkan terlebih dahulu yang menyangkut hukum, perjanjian-perjanjian yang ada yaitu perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan, kebiasaan keadilan dan kepentingan negara.
-

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam rangka penyusunan materi penulisan skripsi ini, maka penulis mengadakan penelitian di Kotamadya Daerah Tingkat II Ujung Pandang. Pemilihan lokasi penelitian tersebut didasarkan atas pertimbangan bahwa penulis lahir dan dibesarkan di daerah ini, sehingga penulis berkeinginan untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pelaksanaan pembangunan di Kotamadya Daerah Tingkat II Ujung Pandang, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan peranan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja.

3.2 Jenis dan sumber Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis mengadakan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diperoleh jenis data sebagai berikut :

- a. Data primer, berupa data yang diperoleh dari sumber informasi di lapangan. Data ini merupakan data penunjang bagi kelengkapan pemahaman data sekunder, sehingga dapat dimanfaatkan untuk memperjelas dan menjawab tujuan pembahasan dari skripsi ini. Responden diambil secara insidental, yaitu yang ditemukan pada kantor P4-D
-

Selawesi Selatan dan bersedia menjadi responden. Adapun jumlah sampel yang diambil secara kebetulan adalah sebanyak 10 orang.

- b. Data sekunder, berupa data yang diperoleh dari sumber tertulis seperti tulisan ilmiah, peraturan perundangan, dokumen tertulis, dan sebagainya.

Adapun yang menjadi sumber data penelitian adalah :

- a. Kapaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) Sulawesi Selatan.
- b. Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi daerah Tingkat I Sulawesi Selatan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperoleh penulis selama mengadakan penelitian menggunakan teknik pengumpulan data melalui :

- a. Penelitian Kepustakaan (Library research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca dan menelaah literatur seperti buku-buku, brosur, surat kabar, dokumen, dan sifat-sifat penulisan lainnya yang berhubungan dengan judul skripsi ini.
- b. Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu penelitian yang dilakukan melalui :
-

-
- Wawancara, yaitu menghubungi langsung aparat pemerintah yang berkompeten dan beberapa orang pekerja dengan mengajukan pertanyaan secara lisan.
 - Pemeriksaan administrasi, yaitu meneliti berkas-berkas yang berhubungan langsung dengan penyelesaian Perselisihan Perburuhan khususnya sengketa pemutusan hubungan kerja.

3.4. Analisis Data

Data yang diperoleh disusun, kemudian diklasifikasikan dan dianalisis secara kualitatif dan selanjutnya diuraikan secara deskriptif. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang dapat dipahami secara jelas dan terarah yang berkaitan dengan pelaksanaan peranan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan terhadap sengketa pemutusan hubungan kerja di Sulawesi selatan.

BAB IV

TENTANG PELAKSANAAN PERANAN PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH (P4- D) SULAWESI SELATAN DALAM PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

4.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian *(Khusus UP) dampak ex. dgn kemajuan*

Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan merupakan salah satu propinsi di Kawasan Timur Indonesia yang terdiri atas 23 kabupaten/kotamadya serta 2 (dua) kota administratif yaitu Palopo dan Watampone. Adapun batas-batas wilayah :

- Sebelah utara = Berbatasan dengan Sulawesi Tengah
- Sebelah timur = Teluk Bone
- Sebelah Selatan = Laut Flores
- Sebelah barat = Selat Makassar

Sulawesi Selatan terletak dijazirah selatan pulau Sulawesi, dilingkari dua pertiga lautan. Jika dilihat posisi secara teritorial kewilayahan Indonesia, maka Sulawesi selatan berada di posisi silang Indonesia bagian barat dan timur. Bahkan menjadi lintas laut dan udara paling strategis antara negara dan benua Australia, Malaysia, Singapura, Filipina, dan Jepang. Posisi strategis itu menempatkan Sulawesi Selatan sebagai pintu gerbang bagi Kawasan Timur Indonesia (KTI). Propinsi Sulawesi Selatan mempunyai luas wilayah 62.482,54 km² yang didiami oleh hampir 7.931.732 jiwa. Penduduk sebagai potensi tersendiri bagi Sulawesi Selatan, memiliki keunggulan dibanding dengan

daerah lainnya di Kawasan Timur Indonesia. Selain jumlah penduduknya yang cukup besar, struktur penduduknya lebih besar berusia muda. Pertumbuhan dan penyebaran penduduk Sulawesi Selatan senantiasa seiring dengan kesempatan kerja yang ada. Hal ini dapat dilihat dari data pertumbuhan tenaga kerja Sulawesi Selatan rata-rata 2,37% pertahun, dimana 74% penduduknya merupakan angkatan kerja, 55% tenaga kerja produktif, dan 49% merupakan pencari kerja.

Tingginya tingkat pertumbuhan tenaga kerja juga mendorong munculnya berbagai jenis perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor swasta guna menampung dan mengimbangi pertumbuhan tenaga kerja tersebut. Banyaknya perusahaan swasta yang bermunculan mengakibatkan departemen tenaga kerja memiliki tugas ekstra untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan perburuhan/industrial yang terjadi antara pemilik perusahaan sebagai majikan dengan para pekerjanya. Seperti halnya dengan kota-kota besar lainnya di Indonesia, maka daerah Sulawesi Selatan juga tidak dapat dihindarkan dari terjadinya perselisihan perburuhan/industrial. Hal ini disebabkan karena semakin hari para pihak baik itu pihak pengusaha sebagai majikan maupun pihak buruh sebagai pekerja, semakin menyadari hak-hak dan kewajiban-kewajibannya.

Secara umum, setiap pertentangan atau ketidaksesuaian antara majikan dengan buruh mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan merupakan perselisihan perburuhan.

Dengan demikian perselisihan perburuhan itu sendiri dapat terjadi antara buruh dengan majikan, antara sekelompok buruh dengan majikan atau perkumpulan majikan.

4.2 Sengketa Perselisihan Perburuhan Di Sulawesi Selatan

Secara keseluruhan, perselisihan perburuhan yang terjadi di perusahaan-perusahaan swasta yang berada di wilayah Propinsi Sulawesi Selatan selama kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 : data Jumlah perselisihan perburuhan

Tahun Anggaran	Masuk	Selesai	Sisa
1993/1994	145	123	22
1994/1995	150	142	8
1995/1996	157	153	4
1996/1997	175	151	24
1997/1998	121	74	47

Sumber data : Kepaniteraan Panitia penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) Sulawesi Selatan.

Dari tabel di atas dapatlah dikatakan, bahwa pada tahun anggaran 1993/1994 perselisihan perburuhan yang masuk ke Departemen Tenaga kerja dalam hal ini Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) Sulawesi Selatan adalah sebanyak 145 kasus dan yang dapat diselesaikan pada tahun anggaran tersebut sebanyak 123 kasus sehingga menyisakan 22 kasus. Pada tahun anggaran 1994/1995 terdapat 150 kasus perselisihan perburuhan, yang dapat diselesaikan pada tahun anggaran tersebut sebanyak 142 kasus dan menyisakan 8 kasus. Pada tahun anggaran 1995/1996 terdapat 157 kasus perselisihan perburuhan, yang dapat diselesaikan pada tahun anggaran tersebut sebanyak 153 dan menyisakan 4 kasus. Pada

tahun anggaran 1996/1997 terdapat 157 kasus perselisihan perburuhan, yang dapat diselesaikan pada tahun anggaran tersebut sebanyak 151 dan menyisakan 24 kasus. Sedangkan pada tahun anggaran 1997/1998 (sampai dengan bulan September 1997) terdapat 121 kasus dan baru dapat diselesaikan 74 kasus sehingga menyisakan 47 kasus.

Berdasarkan tabel di atas dapat pula dilihat bahwa pada setiap tahun anggaran (kecuali tahun anggaran 1997/1998 yang baru berjalan beberapa bulan) terjadi peningkatan jumlah kasus perselisihan perburuhan yang masuk ke departemen tenaga kerja dalam hal ini Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) Sulawesi Selatan. Terjadinya peningkatan ini kemungkinan disebabkan karena para pihak yang terlibat dalam proses produksi, khususnya pihak pekerja, semakin menyadari peranan, kewajiban, dan hak-hak yang harus diperolehnya selama melaksanakan hubungan kerja. Disatu sisi, pihak pekerja selalu berusaha untuk menaikkan taraf hidupnya dengan menuntut perbaikan syarat-syarat kerja, misalnya dalam hal pengupahan. Di sisi lain, pihak pengusaha sebagai majikan juga selalu berusaha agar biaya produksi yang dikeluarkan dapat ditekan. Apabila pihak buruh menuntut kenaikan upah, maka ini berarti pihak pengusaha harus mengeluarkan biaya produksi yang semakin besar. Ketidaksesuaian paham semacam inilah yang kadangkala menyebabkan terjadi perselisihan perburuhan antara buruh dan majikan di dalam suatu perusahaan.

Pokok sengketa terjadinya perselisihan perburuhan/industrial dapat berupa pemutusan hubungan kerja (PHK), perselisihan hubungan industrial (PHI), dan dapat pula terjadi karena penerapan disiplin kerja. Namun di antara ketiga pokok sengketa

yang telah disebutkan di atas, kebanyakan perselisihan perburuhan terjadi karena adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pihak majikan kepada buruhnya. Hal ini biasanya dilakukan pihak majikan karena menghadapi kesalahan-kesalahan buruhnya yang walaupun telah sering diberikan peringatan namun tetap tidak mengubah sikap dan perilakunya yang kurang baik sehingga dapat merugikan perusahaan. Selain itu, pemutusan hubungan kerja (PHK) sering dilakukan untuk menghadapi perusahaan yang semakin menurun perkembangannya (diambang kebangkrutan), dimana pihak pengusaha menganggap tidak dapat lagi memenuhi kewajibannya sebagai pihak pemberi kerja sehingga mau tidak mau ia harus melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap sebagian pekerjanya.

Menurut Muhamad Husain Appe, SH (Staf kanwil Departemen Tenaga Kerja Sulawesi Selatan) pada waktu wawancara dengan penulis pada tanggal 10 September 1997 menyatakan :

“apabila pengusaha karena alasan penurunan produksi dan rasionalisasi perusahaan bermaksud untuk mengurangi jumlah buruh/pekerja, maka sebaiknya keputusan untuk melaksanakan Pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak langsung dijatuhkan. Para pekerja/buruh yang bermaksud untuk diputuskan hubungan kerjanya terlebih dahulu “dirumahkan” sambil menunggu membaiknya keadaan perusahaan, sehingga manakala keadaan perusahaan sudah kembali normal, mereka dapat langsung melaksanakan kembali pekerjaannya”.

Lebih lanjut beliau menyatakan bahwa :

“Selama “dirumahkan” para pekerja/buruh tetap diberikan haknya yaitu setengah dari pendapatan yang diperolehnya selama bekerja di perusahaan tersebut selama jangka waktu tertentu (biasanya 3 bulan). Dan apabila di dalam jangka

waktu tersebut keadaan perusahaan tidak juga membaik, barulah pihak pengusaha dapat mengajukan permohonan Pemutusan hubungan kerja (PHK)”.

Hal yang senada juga diungkapkan oleh Andi Nasir, SH (Panitera pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) pada waktu wawancara dengan penulis pada tanggal 12 September 1997 yang menyatakan :

“sebelum melakukan Pemutusan hubungan kerja (PHK) pihak majikan/pengusaha mengadakan usaha-usaha untuk mempertahankan para pekerjanya, baik itu dengan jalan dirumahkan ataupun dipekerjakan di perusahaan lain untuk sementara waktu sampai keadaan perusahaan membaik. Jika keadaan perusahaan tidak juga membaik, maka pengusaha/majikan diberikan hak untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja (PHK)”.

Dengan uraian di atas, maka dapatlah penulis mengatakan bahwa majikan/pengusaha tidak melaksanakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sewenang-wenang dan telah menerapkan harapan pemerintah supaya mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Tabel 2 : Jenis perselisihan

Tahun Anggaran	Perselisihan		
	PHK	PHI	Disiplin Kerja
1993/1994	123	-	-
1994/1995	141	1	-
1995/1996	150	2	1
1996/1997	150	1	-
1997/1998	75	1	1

Sumber Data : Kapaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan daerah (P4-D) Sulawesi Selatan.

Tabel di atas menunjukkan bahwa diantara ketiga jenis pokok perselisihan, maka perselisihan yang menyangkut pemutusan hubungan kerja menempati porsi yang sangat besar dibanding perselisihan hubungan industrial (PHI) dan disiplin kerja. Bahkan pada tahun anggaran 1993/1994 semua perselisihan yang dapat diselesaikan menyangkut perselisihan pemutusan hubungan kerja. Walaupun perselisihan hubungan industrial (PHI) dan disiplin kerja juga dapat menjadi pokok penyebab timbulnya perselisihan perburuhan, namun perselisihan perburuhan semacam ini sangat jarang menimbulkan akibat yang fatal seperti halnya akibat yang ditimbulkan oleh pemutusan hubungan kerja (PHK). Itulah sebabnya mengapa jumlahnya sangat sedikit dibanding perselisihan perburuhan yang didasarkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini juga didasarkan

karena pemutusan hubungan kerja berarti berakhirnya kemampuan buruh untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.

Perselisihan perburuhan memang tidak selalu berakhir dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), tetapi karena selama ini pemutusan hubungan kerjalah yang sering menimpa para pekerja tiap kali terjadi perselisihan perburuhan, maka perselisihan perburuhan dianggap identik dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Perselisihan perburuhan yang diakibatkan pemutusan hubungan kerja biasanya terjadi karena keputusan pemutusan hubungan kerja tersebut bukan merupakan kesepakatan antara pihak pekerja dan pengusaha, namun keputusan sepihak. Pengusaha selalu mengambil "inisiatif" untuk mem-PHK pekerjanya. Padahal sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 mengenai pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor per-04/Men/1986, pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak boleh sepihak. Harus ada perundingan terlebih dahulu antara pekerja dan pengusaha. Bukti telah diadakanya perundingan ini menjadi lampiran dalam mengajukan permohonan persetujuan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Panitia Daerah (P4-D) atau Panitia Pusat (P4-P).

Apabila kita kembali memperhatikan tabel 1, maka perselisihan perburuhan yang masuk ke departemen tenaga kerja dalam hal ini Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) Sulawesi Selatan yang dapat diselesaikan jumlahnya beragam. Hal ini disebabkan karena dalam menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan

khususnya yang menyangkut sengketa pemutusan hubungan kerja seringkali membutuhkan waktu yang cukup lama.

Menurut Andi Natsir, SH pada saat wawancara dengan penulis pada tanggal 12 September 1997 menyatakan :

“Bahwa suatu penyelesaian perselisihan perburuhan tidak dapat ditentukan kapan selesainya. Adakalanya dalam 1-2 kali sidang, penyelesaian sudah dapat diperoleh. Namun tidak menutup kemungkinan penyelesaian baru dapat diperoleh setelah melalui 4-5 kali sidang. Itulah sebabnya mengapa setiap tahunnya jumlah perselisihan perburuhan yang dapat diselesaikan beragam jumlahnya”.

Bilamana keputusan untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja telah disetujui oleh kedua belah pihak, maka pihak majikan harus tetap memenuhi kewajibannya untuk membayar uang pesangon dan uang jasa kepada pihak buruh/pekerja sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/Men/1986.

Dengan demikian terdapat beberapa alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pihak majikan atas diri seseorang atau beberapa orang buruh/pekerjanya, yaitu :

1. Alasan Ekonomis, umpamanya ;

- Memurunnya hasil produksi perusahaan bersangkutan;
- Merosotnya penghasilan perusahaan;

- Merosotnya kemampuan perusahaan untuk membayar upah atau gaji dan/atau imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.

2. Alasan tentang diri pribadi buruh/pekerja, umpamanya :

- Tidak memiliki kemampuan kerja atau prestasi yang memadai selaras dengan target yang telah ditentukan, meskipun sudah berbagai usaha dan waktu yang diberikan untuk memperbaiki sudah cukup banyak;
- Tidak memiliki tingkah laku yang baik.

Apabila pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh majikan berdasarkan alasan-alasan di atas, maka kemungkinan besar permohonan pihak majikan untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap seorang atau beberapa orang pekerja/buruh dapat dikabulkan.

4.3. Tatacara Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa undang-undang pokok yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja ini adalah Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964. Undang-undang ini diadakan untuk membebaskan buruh/pekerja Indonesia dari ketakutan, kehilangan pekerjaan secara semena-mena atau berusaha sedapat mungkin meniadakan/mengurangi pemutusan hubungan kerja khususnya di perusahaan swasta.

Sebagaimana disebutkan di dalam pasal 12 undang-undang ini, yaitu :

“Undang-undang ini berlaku bagi pemutusan hubungan kerja yang terjadi diperusahaan swasta terhadap seluruh buruh yang tidak menghiraukan status kerja mereka, khususnya yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan berturut-turut”.

Sedangkan untuk perusahaan negara diatur secara ringkas dalam peraturan tersendiri yaitu Instruksi Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 tahun 1967 tentang larangan pemberhentian tenaga kerja secara massal oleh perusahaan-perusahaan negara tanpa konsultasi dengan departemen tenaga kerja dan Surat Edaran Menteri Tenaga kerja Nomor EN-1/DP/1978 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan/pemutusan hubungan kerja buruh di PT (persero) pemerintah.

Menurut Muhamad Husain appe, SH sewaktu wawancara dengan penulis pada tanggal 10 September 1997 menyatakan :

“Perusahaan Negara dapat juga menggunakan UU No. 12/19964 dan UU No. 22/1957 dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam perusahaan negara tersebut dan juga yang menyangkut pemutusan hubungan kerja, apabila perusahaan negara yang bersangkutan telah melakukan penunjukkan secara tertulis untuk tunduk kepada UU No. 12 tahun 1964 dan UU No. 22 tahun 1957”.

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, perselisihan perburuhan/industrial dapat dibagi menjadi dua, yakni :

1. Perselisihan perburuhan perorangan, yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha, yang diatur didalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta.
2. Perselisihan perburuhan kolektif adalah perselisihan antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan yang diatur dalam Undang-Undang nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Maka berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 dan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 beserta Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/Men/1986, ditetapkanlah mekanisme/prosedur yang harus ditempuh oleh pihak majikan/pengusaha didalam mengadakan pemutusan hubungan kerja terhadap seorang atau beberapa orang pekerjanya.

Pemutusan hubungan kerja bagi buruh berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup kaum buruh seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi. Karena itulah maka di dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 dengan tegas dinyatakan bahwa pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (pasal 1 ayat (1)). Dan jika setelah segala usaha dilakukan pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindarkan, maka pertama-tama harus dilakukan penyelesaian secara bipartite, yakni majikan harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruh sendiri jika buruh tersebut tidak

menjadi anggota salah satu organisasi buruh (pasal 2). Bilamana perundingan yang telah dilakukan oleh pihak pengusaha dan pihak pekerja tidak menghasilkan persesuaian paham, dalam arti organisasi buruh atau buruh yang bersangkutan tidak menyetujui pemutusan hubungan kerja itu, majikan hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah mendapat izin dari Panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan (pasal 3).

Meskipun tidak dinyatakan dengan tegas, dari ketentuan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa jika serikat buruh atau buruh yang bersangkutan menyetujui pemutusan hubungan kerja yang diinginkan oleh majikan, maka bagi pemutusan hubungan kerja tersebut tidak diperlukan izin. Namun demikian, Instruksi Menteri Tenaga Kerja Nomor 9 /Ins/1964, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja tanggal 8 Februari 1967 Nomor 362, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/Men/1986 menegaskan bahwa walaupun buruh menyetujui keinginan majikan untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja, tetapi tetap diperlukan izin. Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per-04/Men/1986 berbunyi :

“Apabila perundingan untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja telah dicapai kesepakatan oleh pekerja dengan majikan/pengusaha, atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja tersebut Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat pada dasarnya memberikan izin sesuai dengan hasil kesepakatan tersebut”.

Pada dasarnya panitia daerah dan pusat tidak akan menolak permintaan izin pemutusan hubungan kerja yang telah disetujui oleh buruh. Meskipun demikian, izin

untuk itu harus tetap ada. Menurut Abdul Rachman Budiono, SH, MH (1992:117-118) bahwa :

“Yang menjadi latar belakang tetap diperlukannya izin walaupun pihak buruh setuju untuk diadakan PHK adalah untuk melindungi serta menjaga keobyektifian dan kebebasan buruh dalam menentukan sikapnya menghadpai keinginan majikan untuk memutuskan hubungan kerja”.

Apabila pihak majikan telah mengadakan perundingan dengan pihak buruh, namun perundingan itu tidak mendatangkan hasil, maka kedua belah pihak atau salah satu pihak mengajukan perminataan untuk memperoleh bantuan pegawai perantara. Hal ini diatur didalam pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/Me/1986 yang berbunyi :

“Apabila perundingan pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan oleh kedua belah pihak ternyata tidak menghasilkan kesepakatan penyelesaian, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Pusat, kedua belah pihak atau salah satu pihak mengajukan permintaan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja atau Kantor Wilayah Tenaga Kerja atau Departemen Tenaga Kerja Pusat untuk diperantarai oleh pegawai perantara”

Selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari sejak permintaan perantara diterima, pegawai perantara sudah melakukan perantaraan. Dengan demikian pegawai perantara hanya berwenang menyelesaikan perselisihan perburuhan secara perantara dan tidak berwenang mengeluarkan surat keputusan, tetapi berwenang memberikan anjuran tertulis yang tidak mengikat pihak-pihak yang berselisih.

Apabila pegawai perantara dalam memberikan perantaraannya tidak berhasil atau berhasil mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja, maka pegawai perantara dengan disertai surat permohonan izin pemutusan hubungan kerja dari pengusaha segera menyerahkan persoalannya kepada kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja cq. P4-D untuk mendapatkan penyelesaian. Apabila para pihak berhasil mendapatkan kesepakatan dalam perantaraannya maka hasil kesepakatan tersebut akan dikukuhkan sebagai keputusan P4-D dan sebaliknya jika para pihak tidak berhasil mendapatkan kesepakatan maka permasalahannya akan ditangani oleh P4-D untuk mendapatkan proses selanjutnya.

Apabila tahap perundingan antara pihak majikan dengan pihak buruh serta tahap penggunaan pegawai perantara belum juga memperoleh suatu hasil kesepakatan, maka majikan dapat langsung mengajukan permohonan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P). Bila pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan itu bersifat perseorangan, maka izin yang harus diperoleh untuk melaksanakannya ialah izin dari Panitia penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D), dan bila pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan itu bersifat kolektif atau besar-besaran, maka izin yang harus diperoleh untuk melaksanakannya ialah izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P).

Sedangkan yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja yang bersifat perseorangan adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap buruh yang jumlahnya kecil, yakni dibawah jumlah 10 (sepuluh) orang dan tanpa melibatkan serikat pekerja dalam jangka waktu satu bulan dalam satu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja yang bersifat kolektif atau besar-besaran adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap buruh/pekerja dalam satu perusahaan dengan jumlah 10 (sepuluh) orang atau lebih dalam sebulan dan melibatkan serikat pekerja atau pemutusan hubungan kerja yang berlangsung secara terus-menerus sehingga memberikan kesan bahwa pemutusan hubungan kerja itu dilakukan secara terus-menerus (pasal 3 ayat (2) UU No 12 Tahun 1964).

Jika permohonan izin majikan/pengusaha telah diterima oleh Panitia Daerah (P4-D) atau Panitia Pusat (P4-P), maka persoalan tersebut akan diselesaikan dalam waktu yang sesingkat-singkatnya dan selama proses penyelesaian itu berlangsung, baik buruh maupun pengusaha harus tetap melaksanakan semua hak dan kewajiban seperti biasa.

Khususnya dalam menghadapi permintaan izin untuk pemutusan hubungan kerja secara kolektif, maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu :

- a. Organisasi buruh/serikat buruh supaya diajak berunding, khususnya tentang jumlah pengurangan, pengurangan kerja lembur, dan pemilihan siapa yang harus diberhentikan lebih dahulu.

- b. Pemberhentian supaya menurut suatu kriteria tertentu, diperhatikan baik kepentingan perusahaan maupun kepentingan dari pihak buruh.
- c. Dalam hal perusahaan memerlukan buruh lagi, supaya diberikan prioritas kepada kaum buruh yang hubungan kerjanya diputus karena pengurangan jumlah tenaga kerja/rasionalisasi perusahaan (Instruksi Menteri Perburuhan Nomor 9 tahun 1974).

Bilamana persoalan pemutusan hubungan kerja yang diajukan kepada P4-D telah menghasilkan suatu putusan, maka putusan itu akan mengikat para pihak untuk segera dilaksanakan, namun bila salah satu pihak dengan putusan yang dijatuhkan oleh P4-D, maka dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari setelah putusan itu diterima, pihak yang merasa dirugikan dapat melakukan prosedur yang selanjutnya yakni mengajukan permohonan banding kepada P4-P.

Seperti halnya dengan P4-D, maka P4-P juga akan menyelesaikan persoalan tersebut dalam waktu yang sesingkat-singkatnya dan putusan yang dijatuhkan oleh panitia pusat bersifat mengikat para pihak setelah dalam waktu 14 (empat belas) hari tidak ada pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan dari Menteri Tenaga Kerja. Jika putusan panitia pusat di veto oleh Menteri Tenaga Kerja, berarti belum ada penyelesaian perselisihan perburuhan. Oleh karena itu dalam penjelasan Undang-Undang No. 22 tahun 1957 ditegaskan bahwa apabila Menteri Tenaga Kerja menggunakan hak vetonya ia harus mengatur sendiri akibat-akibatnya dalam suatu keputusan.

Dengan demikian dalam mekanisme keputusan hubungan kerja perseorangan, P4-D merupakan tingkat awal dan P4-P adalah untuk tingkat banding. Sedangkan dalam mekanisme pemutusan hubungan kerja kolektif, P4-P merupakan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan tingkat pertama sekaligus tingkat banding.

Apabila kita memperhatikan mekanisme/prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan seperti yang diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 tahun 1964, maka dapatlah dikatakan bahwa mekanisme/prosedur tersebut sangat panjang dan berliku sehingga membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Sehingga diakui atau tidak, penyelesaian perselisihan perburuhan menjadi sebuah ujian daya tahan pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Beberapa pekerja yang sempat ditemui oleh penulis beberapa waktu yang lalu menyatakan kalau harus melakoni seluruh proses sesuai yang diatur dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, bila terjadi perselisihan perburuhan, maka pekerja dipastikan tidak akan bisa tahan.

Dari uraian diatas, penulis berpebndapat bahwa idealnya penyelesaian perselisihan perburuhan itu adalah cepat, sederhana dan murah. Kalau timbul perselisihan antara pihak pengusaha/majikan dengan pihak buruh/pekerja dalam suatu perusahaan keduanya lebih baik bermusyawarah dengan mengacu pada Kesepakatan Kerja Bersama(KKB). Dan kesepakatan yang dicapai dalam musyawarah tersebut harus dihormati oleh semua pihak. Bila hal ini dapat dilaksanakan, maka penyelesaian perselisihan perburuhan dapat tercapai dengan cepat dan tidak memerlukan waktu yang panjang dan berliku.

Pendapat responden tentang tata cara penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) pada lembaga P4-D :

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1.	Sangat Berbelit-belit	8
2	Singkat	2
Jumlah		10

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada responden tentang tata cara penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja pada lembaga P4-D, maka diantara 10 orang responden, maka 8 orang diantaranya menganggap bahwa tata cara penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja melalui lembaga P4-D dirasakan sangat berbelit-belit dan membutuhkan waktu yang cukup panjang sebelum mencapai kesepakatan. Sedangkan 2 orang lainnya menganggap kalau tata cara penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja pada lembaga P4-D singkat dan tidak membutuhkan waktu yang lama dalam mencapai kesepakatan.

4.4. Pelaksanaan Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Yang Telah Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.

Seperti yang telah diuraikan diatas, dalam menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan selain dapat dilakukan secara bipartite, yaitu antara pihak majikan dengan pekerja, penyelesaian perselisihan perburuhan dapat juga dilakukan secara tripartite, yang melibatkan pegawai perantara dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan, baik daerah maupun pusat. Dalam sengketa pemutusan hubungan kerja, peranan P4-D atau P4-P menjadi lebih besar lagi sebab majikan/pengusaha sebelum memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja harus mengajukan permohonan izin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Bila permohonan izin itu dikabulkan, barulah pengusaha/majikan dapat melaksanakan pemutusan hubungan kerja

Tabel 3 : Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Tahun Anggaran	Jumlah Perselisihan	Diselesaikan Oleh	
		P4-D	Pegawai Perantara
1993/1994	123	15	108
1994/1995	141	31	110
1995/1996	153	16	137
1996/1997	151	20	130
1997/1998	74	17	57

Sumber data : Kepaniteraan Panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan daerah (P4-D) Sulawesi Selatan.

Tabel diatas menunjukkan bahwa suatu perselisihan perburuhan, khususnya yang menyangkut pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan oleh pegawai perantara dan dapat pula diselesaikan oleh Panitia Penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4-D). Yang dimaksud dengan penyelesaian perselisihan perburuhan oleh pegawai perantara adalah bahwa suatu perselisihan dalam satu perusahaan dapat menghasilkan satu kesepakatan setelah melalui perantara pegawai perantara. Bila diselesaikan oleh pegawai perantara, maka pegawai perantara harus melaporkan hal tersebut kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan untuk mendapatkan pengesahan atas kesepakatan yang telah dicapai sehingga dapat mengikat para pihak

yang berselisih. Itulah sebabnya mengapa penyelesaian perselisihan perburuhan yang diselesaikan oleh pegawai perantara disebut juga dengan *kasus pengesahan*, sebab panitia penyelesaian perselisihan perburuhan tidak lagi mengadakan sidang untuk mengambil keputusan yang harus dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih. Sedangkan penyelesaian perselisihan perburuhan yang dilakukan oleh panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah biasa juga disebut *kasus murni*, sebab sebelum mengambil satu keputusan harus dilakukan persidangan terlebih dahulu guna memeriksa segala sesuatu yang berkenaan dengan permohonan majikan untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh/pekerjanya.

Berdasarkan tabel di atas maka dapatlah dikatakan bahwa sejak tahun anggaran 1993/1994 sampai dengan tahun anggaran 1997/1998 jumlah kasus pengesahan selalu lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah kasus murni. Disinilah dapat dilihat seberapa besar peranan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dalam menghadapi sengketa pemutusan hubungan kerja. Sebab walaupun penyelesaian perselisihan perburuhan itu dilakukan oleh pegawai perantara, pengesahan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah tetap diperlukan. Sehingga kecilnya jumlah perselisihan perburuhan yang diselesaikan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan daerah tidak mengecilkan peranan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah itu sendiri.

Dengan kata lain, kesepakatan yang diperoleh antara pihak majikan/pengusaha dengan pihak buruh/pekerja melalui perantara pegawai perantara tidak akan

mempunyai arti tanpa proses pengesahan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah.

Sebelum berlakunya UU No. 12 tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan swasta, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanya mempunyai wewenang yudikatif yaitu memeriksa, mengadili, dan memutuskan perselisihan perburuhan berdasarkan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Akan tetapi, setelah UU No. 12 tahun 1964 diberlakukan, maka wewenang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan menjadi bertambah yaitu wewenang administratif berupa wewenang untuk memberikan izin pemutusan hubungan kerja pada perusahaan swasta.

Pada dasarnya pemberian izin pemutusan hubungan kerja oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah semata-mata untuk menghindari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Wewenang untuk memberikan izin Pemutusan hubungan kerja oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tersebut pada dasarnya bukan tujuan dibentuk atau diadakannya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, melainkan tugas dan wewenang tambahan yang dibebankan kepadanya berdasarkan UU No. 12 Tahun 1964.

Seperti telah kita ketahui bahwa dalam suatu sengketa pemutusan hubungan kerja, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan berperan untuk memberikan izin atas permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pihak majikan. Pada dasarnya

setiap permohonan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dapat dikabulkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan apabila :

- a. Telah ditempuh mekanisme prosedur yang diwajibkan ;
- b. Didasarkan pada alasan-alasan yang diperbolehkan

Sebaliknya permohonan izin pemutusan hubungan kerja itu akan ditolak oleh panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan manakala permohonan izin pemutusan hubungan kerja diajukan tanpa didasari alasan-alasan pbenar seperti yang telah diuraikan sebelumnya . Selain itu, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dapat menolak permohonan izin pemutusan hubungan kerja manakala menganggap pemutusan hubungan kerja diajukan dengan alasan yang dicari-cari atau alasan palsu dan akibat dari pemberhentian itu bagi buruh lebih berat daripada keuntungan pemberhentian bagi majikan. Dan surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Tanggal 8 Pebruari 1967 Nomor 362 menambahkan bahwa permohonan izin pemutusan hubungan kerja tidak akan memberikan izin manakala permohonan tersebut didasarkan atas :

- a. Hal yang berhubungan dengan keanggotaan serikat buruh atau kegiatan dalam gerakan buruh diluar jam kerja atau dengan izin majikan sewaktu jam kerja ;
- b. Pengaduan buruh kepada yang berwajib mengenai tingkah laku majikan karena terbukti melanggar peraturan daerah ;

c. Paham agama, aliran, suku, daerah, atau kelamin .

Dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan seperti halnya dengan pegawai perantara, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebelum mengambil keputusan terlebih dahulu harus mengadakan perundingan dengan para pihak. Jika perundingan itu menghasilkan persesuaian paham sehingga menimbulkan kesepakatan atau perjanjian, maka persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan. Manakala perundingan itu tidak menghasilkan persesuaian paham, maka panitia daerah baru dapat mengambil keputusan, dengan menimbang segala sesuatu mengenai hukum perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara.

Seperti telah kita ketahui bahwa keputusan yang diambil oleh panitia daerah dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan dapat berupa putusan yang bersifat anjuran dan putusan yang bersifat mengikat. Namun di dalam praktek, penggunaan keputusan anjuran sangat jarang dilakukan karena sesuai dengan namanya putusan anjuran ini tidak dapat dipaksakan pelaksanaannya. Berbeda halnya dengan keputusan yang mengikat karena sifatnya yang mengikat, maka putusan ini dapat dipaksakan pelaksanaannya kepada kedua belah pihak.

Bila salah satu pihak tidak melaksanakan putusan mengikat tersebut, maka pihak yang bersangkutan dapat memintakan pelaksanaan putusan tersebut kepada Pengadilan

Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa keputusan itu akan dijalankan.

Apabila dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari setelah putusan Panitia daerah diterima oleh kedua belah pihak dan salah satu pihak merasa dirugikan dengan putusan tersebut, maka pihak yang bersangkutan dapat mengajukan banding kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah. Dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan, khususnya pemutusan hubungan kerja Panitia Pusat berperan untuk mengadakan pemeriksaan ulang atau banding terhadap putusan-putusan mengikat panitia daerah.

Disamping itu, panitia Pusat dapat pula menarik perselisihan perburuhan dari tangan pegawai perantara atau panitia daerah untuk diselesaikan, bila menurut pendapat panitia pusat perselisihan tersebut dapat membahayakan kepentingan negara dan kepentingan umum.

Tabel 4 :Perselisihan Dengan Perburuhan yang Diajukan Kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah (P4-D) Sul-Sel.

Tahun Anggaran	Selesai	Banding	
		Pengusaha	Pekerja
1993/1994	118	3	2
1994/1995	130	5	6
1995/1996	145	5	3
1996/1997	146	3	2
1997/1998	69	2	3

Sumber data: Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan daerah (P4-D) Sulawesi selatan.

Berdasarkan tabel di atas, maka di daerah Sulawesi Selatan diketahui bahwa pada tahun anggaran 1993/1994 dari 123 kasus pemutusan hubungan kerja yang dapat diselesaikan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P-4) Sulawesi Selatan maka hanya 118 kasus yang putusannya memuaskan kedua belah pihak dalam arti baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja tidak mengajukan permohonan pemeriksaan ulang atau banding kepada Panitia Pusat. Sisa kasus lainnya yaitu 5 kasus ternyata putusan Panitia Daerah dianggap tidak memuaskan salah satu pihak sehingga mengajukan permohonan pemeriksaan kembali atau banding, dimana pada tahun anggaran tersebut dari 5 kasus yang dimintakan banding 3 diantaranya diajukan oleh pihak pengusaha. Sampai dengan tahun anggaran 1997/1998 putusan Panitia Daerah tetap ada yang dianggap merugikan salah satu pihak sehingga mendorong pihak-pihak yang merasa dirugikan untuk mengajukan permohonan banding kepada Panitia Pusat.

Seperti telah dikemukakan di atas, bahwa setelah mengeluarkan keputusan maka pelaksanaan putusan P4 itu harus dilaksanakan dalam jangka waktu 14 hari setelah putusan tersebut diterima oleh para pihak yang berselisih.

Dari hasil wawancara dengan beberapa orang pekerja ,dinyatakan bahwa:

“Putusan P4 yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap biasanya langsung dilaksanakan oleh kedua belah pihak apabila putusan tersebut dianggap tidak merugikan salah satu pihak”.

Hal ini juga dikatakan oleh Muhammad Husain Appe dan A. Natsir dalam wawancaranya dengan penulis bahwa :

“Sepanjang salah satu pihak tidak mengajukan permohonan untuk banding, maka pelaksanaan putusan permohonan untuk banding, maka pelaksanaan putusan P4 itu dilakukan oleh kedua belah pihak sesegera mungkin setelah putusan itu diterima”.

Pendapat responden tentang putusan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan terhadap penyelesaian sengketa PHK :

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1.	Tidak melindungi	5
2.	Kurang melindungi	2
3.	Melindungi	3
JUMLAH		10 Orang

Diantara 10 Orang responden yang ditemui oleh penulis maka 5 orang diantaranya menyatakan bahwa putusan P4 terhadap penyelesaian sengketa PHK tidak melindungi pekerja, 2 orang diantaranya menganggap kurang begitu melindungi, dan 3 orang lainnya menganggap bahwa putusan tersebut sudah melindungi hak-hak dari pekerja dan majikan.

4.5. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Tanpa Izin Panitia

Dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta pada pasal 3 ayat (1) dinyatakan bahwa :

“Bila perundingan diantara pihak majikan dan pihak pekerja tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran”.

Selama izin belum diberikan dan dalam hal terdapat permintaan banding, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat belum memberikan putusan, maka baik pengusaha maupun buruh tetap memenuhi kewajibannya.

Sesuai dengan pasal 10 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, maka pemutusan hubungan kerja tanpa mendapat izin dari panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan baik daerah maupun pusat, akan batal demi hukum yang berarti bahwa hubungan kerja

untuk membayar terus upah dari buruh yang bersangkutan. Namun didalam praktek sering terjadi adanya pemutusan hubungan kerja yang tanpa mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, walaupun izin untuk itu diharuskan. Dalam hal ini panitia penyelesaian Perselisihan Perburuhan tidak dapat berbuat apa-apa sepanjang pihak buruh tidak mengadakan hal tersebut

Akan tetapi, dalam hal-hal tertentu seperti yang telah diuraikan sebelumnya suatu pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pihak pengusaha kepada buruhnya tanpa harus mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan misalnya dalam hal :

- a. Pekerja masih dalam masa percobaan.
- b. Hubungan kerja yang atas kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dan masa berlakunya kesepakatan kerja tersebut telah habis ;
- c. Pekerja mengundurkan diri secara tertulis ;
- d. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Sedangkan kesepakatan pemutusan hubungan kerja yang berasal dari hasil perundingan antara pihak majikan dengan pihak pekerja walaupun pada dasarnya tidak lagi diperlukan izin dari panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, namun untuk menguatkan status hukum kesepakatan tersebut, maka pemutusan hubungan kerja yang

berasal dari hasil perundingan tersebut tetap diperlukan izin dengan jalan meminta pengesahan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Apabila pengusaha mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan sebab-sebab diatas walaupun tidak mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, maka pemutusan hubungan kerja tersebut adalah tetap sah dan tidak berakibat batal demi hukum.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan Peranan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja seperti telah diuraikan pada Bab terdahulu, maka diakhir pembahasan skripsi ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) pada dasarnya merupakan suatu panitia yang bernaung dibawah Departemen Tenaga Kerja, yang disertai tugas untuk menyelesaikan segala persoalan atau perselisihan dibidang perburuhan baik perselisihan tentang hukum atau hak (*conflict of right*) maupun perselisihan tentang kepentingan (*conflict of interest*) yang terjadi di perusahaan swasta.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dalam hal pengusaha hendak melakukan pemutusan hubungan kerja, harus melalui suatu prosedur/mechanisme yaitu

- e Prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan yang dianjurkan oleh Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 ternyata memerlukan waktu yang lama dalam pelaksanaannya.

5.2 Saran-saran

- a Agar penyelesaian perselisihan perburuhan tidak membutuhkan waktu lama, sebaiknya penyelesaiannya ditempuh dengan jalan perundingan secara musyawarah mengacu kepada Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).
 - b Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebaiknya bekerja lebih keras agar pemutusan hubungan kerja tanpa izin dapat dihindari.
-

-
- Melakukan perundingan dengan pihak/buruh pekerja ;
 - Bila tidak menghasilkan kesepakatan dalam perundingan, dapat meminta bantuan kepada pegawai perantara dari Departemen Tenaga Kerja ;
 - Jika bantuan pegawai perantara tidak juga menghasilkan kesepakatan, pengusaha dapat mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja kepada P4-daerah.
- b. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja perseorangan, maka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) berperan sebagai lembaga penyelesaian tingkat pertama dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P) sebagai lembaga tingkat banding. Sedangkan dalam pemutusan hubungan kerja massal atau kolektif, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P) berperan sebagai lembaga penyelesaian tingkat pertama sekaligus sebagai lembaga tingkat banding.
- d. Setiap Pemutusan Hubungan Kerja yang hendak dilakukan oleh majikan/pengusaha harus mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, tanpa izin tersebut pemutusan hubungan kerja dapat berakibat batal demi hukum.
-

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, Abdul Rachman, 1992, Hukum Perburuhan di Indonesia, Djambatan, Jakarta.
- Halim, Ridwan, dan Gultom, Sri Subiandini, 1987, Sari Hukum Perburuhan Aktual, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Imam Soepomo, 1990, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta.
- Widodo, Hartono dan Juliantoro, 1989, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta
- F.X. Djumialdji dan Soejono, Wiwoho, 1987, Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta.
- Y.W. Sunindhia dan Nini Widiyanti, 1987, Masalah P.H.K dan Pemogokan di Indonesia, Bina Aksara, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, dan Zainal Azikin, 1990, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan di Indonesia, Sinar grafika, Jakarta.
- G. Kartaspoetra, R.G. Kartaspoetra, dan A.G. Kartaspoetra, Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila, PT. Bina Aksara, Jakarta
- Imam Soepomo, 1987, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta.
- Basah, Sjachran, 1985, Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia, Alumni, Bandung.
- Sumber-sumber lain :
- H.M. Laica Marzuki, Beberapa Catatan Berkenaan Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) Dalam Kaitan Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Majalah Pro Justitia Nomor 3 Tahun X Juli 1992.
- _____, Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Uji Daya Tahan Pekerja, Harian Kompas, 27 Agustus 1997
- _____, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) "Cerai" Yang Acap Sepihak, Harian Kompas 27 Agustus 1997
- _____, Sulawesi Selatan Pembangunan Manusia Dan Lingkungan, Diterbitkan Oleh Biro Humas Setwilda Tingkat I Sulawesi Selatan, 1996

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di
Perusahaan Swasta;

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04 Tahun 1986 Tentang Tatacara
Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa, Dan Ganti
Kerugian
