

TESIS

**PELAKSANAAN FUNGSI LEMBAGA
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DALAM PENANGANAN SENGKETA PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA**

**Implementation Of Industrial Relation Disagreement Resolving
Institute Function In Order Of Solving The Working Contract
Severing Agreement Lawsuit**

**ARIANI ARIFIN
PO 90 420 5001**



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2007**

**PELAKSANAAN FUNGSI LEMBAGA
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DALAM PENANGANAN SENGKETA PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA**
**Implementation Of Industrial Relation Disagreement Resolving
Institute Function In Order Of Solving The Working Contract Severing
Agreement Lawsuit**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Magister

**Program Studi
Ilmu Hukum**

Disusun dan diajukan oleh :

**ARIANI ARIFIN
PO 90 420 5001**

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2007**

HALAMAN PERSETUJUAN

PELAKSANAAN FUNGSI LEMBAGA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENANGANAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Disusun dan diajukan oleh :

**ARIANI ARIFIN
PO 90 420 5001**

**Menyetujui
Komisi Penasihat**

Prof. DR. Syamsul Bachri, S.H. M.S.
Ketua

Prof. DR. Muh. Guntur Hamzah, S.H., M.H.
Anggota

**Mengetahui
Ketua Program Studi Ilmu Hukum**

Prof. DR. Muh. Guntur Hamzah, S.H., M.H.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT tatkala kata terakhir selesai menutup penyusunan tesis ini. Hanya dengan hidayah dan izinNya jualah sehingga penyusunan tesis ini dapat penulis selesaikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan dan kelemahan, namun dengan penuh keyakinan bahwa apa yang tertulis dalam tesis ini adalah sebuah hasil dari kerja keras dan proses intelektual yang tetap mengharap saran dan kritikan untuk sempurnanya sebuah karya ilmiah.

Untuk itu, secara khusus penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Bapak Prof. DR. Syamsul Bachri, SH., MS., sebagai Ketua Komisi Penasihat dan Bapak Prof. DR. M. Guntur Hamzah, SH., MH. sebagai Anggota Komisi Penasihat, dua pribadi yang begitu bersahaja dan penulis kagumi, atas dukungan, bimbingan, dorongan dan perhatian yang telah diberikan dalam penyusunan tesis ini. Penulis terkesan dengan dedikasi dan komitmen beliau selaku Ketua dan Anggota Komisi Penasihat, yang tiada bosan dan keluhan dalam mendukung dan memotivasi penulis.

Pada kesempatan ini pula, saya menyampaikan terima kasih kepada tim penguji yang telah memberikan masukan, saran dan dorongan dalam penyempurnaan tesis ini, yaitu Bapak DR. Mas Bakar, SH., MH., Bapak DR. Marthen Arie, SH., MH., dan Bapak DR. Achmad Ruslan, SH., MH.

Pada kesempatan ini pula, tak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar dan pihak-pihak lain yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih pula kepada Rektor Universitas Hasanuddin beserta jajarannya, Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin beserta jajarannya, dan Direktur Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin beserta jajarannya atas pelayanan yang telah diberikan selama mengikuti pendidikan S2.

Akhirnya, ucapan terima kasih dengan segenap cinta kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda H. M. Arifin Pide (Alm) dan Ibunda Hj. Husnah Ilyas, serta saudara-saudara penulis atas doa restu, dukungan serta bantuan moril dan materil yang telah diberikan selama penulis menempuh pendidikan.

Secara khusus, penulis ingin ungkapkan rasa cinta terima kasih dan rasa bangga kepada A. Moh. Hamka atas ketabahan mendampingi penulis dan mengajarkan tentang nikmatnya perjuangan dalam kehidupan.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahNya, dan menerima amal bakti kita sebagai amal jariyah.

Makassar, Agustus 2007

Penulis

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Beberapa Pengertian	8
1. Pengertian Hubungan Industrial	8
2. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Perselisihan Hubungan Industrial	15
B. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	30
1. Keberadaan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	30
2. Keberadaan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial setelah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	32
a. Bipartit	34
b. Mediasi	37
c. Konsiliasi	43
d. Arbitrase	46

	e. Pengadilan Hubungan Industrial	49
	C. Kerangka Pikir	71
	D. Definisi Operasional	72
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Tipe Penelitian	73
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	73
	C. Populasi dan Sampel	73
	1. Populasi	73
	2. Sampel	74
	D. Sumber Data	74
	E. Metode Pengumpulan Data	75
	F. Analisis Data	75
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
	A. Pelaksanaan Fungsi Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Makassar	76
	B. Pelaksanaan Asas Peradilan Cepat, Tepat, Adil dan Murah pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Pemutusan Hubungan Kerja	88
	C. Faktor-faktor yang Menghambat Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	96
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	99
	B. Saran	100
	DAFTAR PUSTAKA	

ABSTRAK

ARIANI ARIFIN. *Pelaksanaan Fungsi Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Penanganan Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja* (dibimbing oleh Syamsul Bachri dan M. Guntur Hamzah).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pelaksanaan fungsi lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam penanganan pemutusan hubungan kerja, (2) pelaksanaan asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah pada penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, (3) faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar, tipe penelitian adalah tipe penelitian hukum sosiologis. Data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder dianalisis secara kualitatif deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam penanganan pemutusan hubungan kerja melalui konsiliasi belum pernah dilaksanakan sedangkan pengadilan hubungan industrial telah melaksanakan fungsinya, namun belum optimal. (2) Pelaksanaan asas peradilan cepat, tepat, adil, dan murah pada penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui pengadilan industrial belum optimal karena masih banyak perselisihan pemutusan hubungan kerja yang penyelesaiannya lebih dari 50 hari. (3) Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yaitu : pihak pengusaha cenderung kurang berkomunikasi dengan pekerja/buruhnya,, domisili pihak pengusaha diluar kota Makassar, pekerja/buruh sering tidak sabar dengan proses perundingan yang panjang dan sulit. Sumber daya manusia dalam hal ini hakim ad hoc tidak harus seorang sarjana hukum padahal dibutuhkan pemahaman mengenai hukum secara mendalam dalam menangani suatu perkara, pekerja/buruh dan pengusaha tidak yakin dengan pengadilan hubungan industrial.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan pelaksanaan Pancasila dan Undang-Undang Dasar NRI 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik material maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik material maupun spiritual yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar NRI 1945.

Undang-Undang Dasar NRI 1945 sebagai konstitusi negara telah mencantumkan sejumlah sasaran pembangunan. Sasarannya pada pencapaian tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar NRI 1945 yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai tujuan yang hendak diwujudkan dalam pembangunan nasional.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional itu, pekerja/buruh mempunyai peranan yang sangat penting. Peran pekerja/buruh yang dimaksud terutama dalam membangun stabilitas perekonomian di Indonesia, melalui upaya peningkatan industrialisasi. Untuk itu perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam pelaksanaan hubungan kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar NRI 1945, bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Lebih lanjut dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar NRI 1945 , yang menyatakan bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Termasuk perlakuan yang sama dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadidalam hubungan kerja, yang merupakan keterkaitan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat , bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja ini disebabkan kebijakan liberalisasi di Indonesia memaksa industri-industri lokal untuk bersaing sehingga upah

buruh harus ditekan untuk mengurangi biaya produksi. Industri-industri yang tidak dapat bersaing kompetitif terpaksa harus gulung tikar dan mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja inilah yang selalu melahirkan masalah dan perselisihan di antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang terkena PHK, termasuk masalah uang pesangon dan bentuk kompensasi PHK lainnya. PHK dan pesangon pekerja /buruh memang menjadi dua masalah penting yang saling bertautan. Saat PHK harus dilaksanakan, maka pesangonpun harus dibayarkan. Pemberian pesangon itupun harus berlandaskan dari ketentuan atau perjanjian yang sudah disepakati bersama antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.

Penyebab munculnya konflik dari perselisihan PHK berawal dari beberapa hal. *Pertama*, pengusaha tidak mengikuti prosedur PHK, seperti yang sudah digariskan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau menurut peraturan perusahaan yang sudah disepakati sebelumnya. *Kedua*, kedua belah pihak baik pekerja/buruh dan pengusaha tidak melaksanakan kebijakan yang mengatur tentang hak serta kewajiban setiap pihak manakala terjadi PHK. Termasuk masalah pesangon yang kerap kali pengusaha mengulur-ulur waktu pembayarannya. Jadwal pembayaran uang pesangon justru dilanggar oleh perusahaan sendiri. Selain itu perusahaan juga kerap kali menekan uang pesangon pekerja/buruh dengan memotong jumlah uang pesangon

yang seharusnya mereka terima. Bahkan ada pengusaha yang sama sekali tidak menepati janjinya untuk membayar uang pesangon. Hal ini jelas melahirkan konflik dan perselisihan. Sebab, pihak pengusaha dengan melakukan PHK saja sudah membuat pekerja merasa kesulitan karena harus mencari penghasilan untuk menyambung hidup selanjutnya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berarti hilangnya mata pencaharian (pekerjaan). Pekerjaan bernilai sangat penting untuk hidup seseorang. Pekerjaan adalah persoalan bertahan hidup karena sebagian besar pekerja/buruh secara ekonomis tergantung pada upah mereka. Apalagi jika pengusaha tidak menepati janji untuk membayar pesangon sebagai kompensasi atas pelaksanaan PHK.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu pada pasal 151 ayat (3) bahwa pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selanjutnya dalam Pasal 152 menyebutkan bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

Pada saat masih berlakunya Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan hubungan kerja diperusahaan swasta dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian

Perselisihan Perburuhan, maka yang melaksanakan fungsi lembaga penyelesaian hubungan industrial ini adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi.

Sehubungan dengan itu dibutuhkan penyelesaian sengketa yang cepat, efektif dan efisien. Berlakunya Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mencabut undang-undang no 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan maka yang menjalankan fungsi lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya

perselisihan PHK seperti yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah bipartit, mediasi, konsiliasi, dan pengadilan hubungan industrial.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pelaksanaan fungsi lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam penanganan sengketa hubungan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, maka dalam penulisan ini dapat diidentifikasi 3 (tiga) permasalahan yang hendak diteliti dan dikaji penulis, yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam penanganan pemutusan hubungan kerja?
2. Sejauhmana pelaksanaan asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah pada penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja?
3. Faktor-faktor apakah yang menghambat pelaksanaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian dan penulisan tesis ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan fungsi Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam penanganan pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah pada penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi kalangan hukum dalam mengembangkan ilmu pengetahuan tentang hukum, khususnya hukum perburuhan.
2. Kegunaan praktis, sebagai bahan informasi dan masukan bagi pengusaha, pekerja/buruh, instansi pemerintah dan pihak-pihak yang berkompeten dalam penanganan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Beberapa Pengertian

1. Pengertian Hubungan Industrial

Dalam Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa :

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Menurut Lalu Husni (2004:17) bahwa :

“Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum, yaitu hubungan yang lahir dari suatu perjanjian kerja. Sebagai suatu hubungan hukum, maka pihak yang terlibat dibebani hak dan kewajiban tertentu. Dalam perkembangannya hubungan kerja tersebut berkembang menjadi hubungan industrial seiring dengan dianutnya tipe negara kesejahteraan. Hal ini berarti bahwa

hubungan industrial tidak lagi dipandang sebatas hubungan antara pekerja dan pengusaha, akan tetapi sudah melibatkan kepentingan pihak ketiga yang diintrodusir sebagai kepentingan publik yang harus dilindungi oleh pemerintah. Dengan demikian, dapatlah dikatakan bahwa hubungan industrial adalah suatu hubungan hukum yang terdiri atas tiga pihak, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah. Jika dicermati proses lahirnya hubungan hukum tersebut, maka akan ditemukan bahwa hubungan itu sesungguhnya adalah suatu hubungan dalam konteks proses produksi barang dan jasa. Atas dasar uraian ini, hubungan industrial sering dirumuskan sebagai suatu hubungan dalam proses produksi yang melibatkan tiga komponen, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Jika suatu hubungan industrial dipahami sebagai suatu hubungan kerja, yaitu suatu hubungan hukum yang lahir dari perikatan perjanjian, maka seyogyanya dipahami pula bahwa hubungan industrial itu akan melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang terlibat di dalamnya.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sehingga Lalu Husni (2000:53) mengartikan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Sedangkan menurut Imam Soepomo (2003:70) bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, Sri Subiandini

Gultom berpendapat bahwa (2005:18) bahwa :

Perjanjian kerja pada dasarnya ialah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dengan pekerja atau yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain.

Berkaitan dengan pengertian perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja, F.X. Djumialdji (2006:7) menjelaskan 3 (tiga) unsur yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja, yaitu :

1. Ada orang di bawah pimpinan orang lain

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain.

Dalam perjanjian kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja.

Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan. Oleh

karena itu, kalau kedudukan belah pihak tidak sama atau ada subordinasi, di situ ada perjanjian kerja. Sebaliknya, jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, di situ tidak ada perjanjian kerja melainkan perjanjian yang lain (perjanjian untuk melakukan jasa, perjanjian pemborongan).

2. Penunaaian Kerja

Penunaaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan. Djumadi (2004:36) menjelaskan bahwa di dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Menurut Aruan dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjian (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

3. Adanya upah

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan

menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Jadi, upah adalah imbalan termasuk tunjangan.

Lalu Husni (2004:16-17) menjelaskan bahwa

“Hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan penyaluran hubungan kerja”. Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Lebih lanjut Lalu Husni (2004:18) menjelaskan bahwa :

Bagi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan hubungan industrial berfungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pengusaha/organisasi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. Peran pemerintah dalam hubungan industrial ini diwujudkan dalam mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan perundang-undangan yang

harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial.

Menurut Sri Subiandini Gultom (2005:14) bahwa dalam pelaksanaan penerapan hukum perburuhan telah diatur bahwa pihak yang bersangkutan di dalamnya pada dasarnya ialah :

- a. Pihak majikan yang bila telah bersekutu dalam jumlah tertentu dapat juga membentuk organisasi majikan. Majikan selanjutnya diartikan yakni sebagai pihak penyelenggara hubungan kerja dengan buruh atau karyawan dengan mengadakan pekerjaan dan mempekerjakan buruh atau karyawan tersebut dengan memberikan imbalan kerja yang layak, sebagaimana yang telah diperjanjikan antara majikan dan karyawannya tersebut dengan memberikan imbalan kerja yang layak, sebagaimana yang telah diperjanjikan antara majikan dan karyawannya tersebut sejak awal hubungan kerja itu mereka adakan, yang biasanya berupa gaji/upah, fasilitas-fasilitas tertentu (misalnya kendaraan, perumahan, dan sebagainya) dan/atau tunjangan-tunjangan lainnya. Sedangkan organisasi majikan pada dasarnya ialah suatu organisasi atau kelompok majikan yang dibentuk oleh para majikan sebagai suatu wadah kerjasama bagi mereka dalam

memecahkan persoalan-persoalan usaha yang bersifat rutin, ekonomis, dan teknis serta sekaligus juga tentunya mengenai ketenagakerjaan.

- b. Pihak buruh atau pekerja yang bila jumlahnya telah cukup besar dapat membentuk organisasi buruh atau serikat pekerja. Pekerja atau buruh pada dasarnya ialah orang atau pihak yang bekerja pada majikan untuk mengerjakan atau melakukan suatu tugas tertentu dengan menerima imbalan tertentu pula sebagaimana yang telah diperjanjikan bersama majikan yang bersangkutan sejak awal hubungan kerja itu mereka adakan.
- c. Pihak pemerintah sebagai pengusaha (cq. Departemen Tenaga Kerja) yang bertugas mengatur, membimbing dan mengawasi pelaksanaan hubungan antara pihak majikan dan pihak buruh. Pemerintah dapat dikatakan merupakan pihak pengarah atau pihak penengah antara pihak majikan dengan pihak buruh.

Lalu Husni (2004:18) menjelaskan bahwa hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha, peraturan-peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari lingkungan, sosial, ekonomi, dan politik. Karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab.

Pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha,

tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu dengan lainnya yang berarti bahwa pengurangan terhadap yang satu akan mempengaruhi yang lain. Tingkat produktivitas perusahaan misalnya, sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas pekerja, produktivitas yang tinggi hanya dimungkinkan jika perusahaan tersebut memperhatikan kesejahteraan pekerjanya. Peningkatan kesejahteraan pekerja hanya layak jika produktivitas perusahaan meningkat.

2. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Zaeni Asyhadie (2004:173) mengartikan pemutusan hubungan kerja sebagai langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan (pengusaha) yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.

Pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 150 meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik

negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dengan mempekerjakan orang lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara teoritis terbagi dalam 4 (empat) macam, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh, sehingga menimbulkan permasalahan. Di samping perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang-wenang (Abdul Hakim, 2003:109).

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum

Menurut Abdul Hakim (2003:109) bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum dalam praktek dan secara yuridis disebabkan oleh :

a. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

- b. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- c. Pekerja meninggal dunia.

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan ialah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena adanya putusan hakim pengadilan. Dalam hal ini salah satu pihak (pengusaha atau pekerja/keluarganya) mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan. Contohnya bila pengusaha mempekerjakan anak di bawah umur (kurang 18 tahun), dimana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Jadi, pemutusan hubungan kerja (PHK) itu tidak hanya dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga dapat dilakukan oleh pekerja/buruh. Dalam praktek bentuknya adalah pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja.

Lebih lanjut Pasal 162 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh :

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh hari) sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas.
- c. Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 169 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003), bila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih.

- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau.
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Terhadap pasal ini hendaknya pekerja/buruh harus hati-hati dalam menggunakan haknya untuk mengajukan permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena jika alasan-alasan yang diajukan benar-benar terbukti berakibat pekerja/buruh yang bersangkutan dapat di PHK oleh pengusaha, tanpa harus ada penetapan dan tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun penggantian hak lainnya.

4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha ialah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya.

Adapun pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 22 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Begitu pula dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Atas dasar itu, dalam Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi jenis perselisihan hubungan industrial menjadi :

a. Perselisihan hak

Adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Dari pengertian di atas menurut Lalu Husni (2004:43) bahwa perselisihan hak (*rechtsgechill*) merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan

dalam peraturan perusahaan serta perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya menurut Imam Soepomo (2003:132) bahwa dengan perselisihan hak dimaksudkan perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu atau peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Imam Soepomo juga menjelaskan (Lalu Husni, 2004:44) bahwa perselisihan hak ini terjadi karena tidak adanya persesuaian faham mengenai pelaksanaan hubungan kerja.

Bicara soal hak menurut Libertus Jehani (2006:11) adalah tentang kepentingan perseorangan atau kelompok yang wajib dipenuhi oleh pihak lain yang dilindungi oleh hukum. Dalam setiap hak terdapat empat unsur yang harus dipenuhi yaitu :

1. Subyek hukumnya (dalam hubungan kerja yaitu pekerja dan majikan).
2. Obyek hukumnya (tindakan pekerja dan pengusaha dalam memenuhi hak dan kewajiban yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan).
3. Hubungan hukum yang mengikat pihak lain dengan suatu kewajiban.
4. Perlindungan hukum, artinya ketika pekerja atau pengusaha tidak melakukan apa yang diperjanjikan maka timbullah hak kepada

salah satu pihak untuk menuntut pihak lain yang belum memenuhi kewajibannya.

Dalam suatu hubungan kerja, misalnya pekerja telah bekerja dengan baik dan benar, namun ternyata pengusaha tidak bersedia membayar upah yang diperjanjikan maka saat itu juga pekerja punya kewenangan untuk menuntut haknya karena semua unsur yang menimbulkan adanya hak telah dipenuhi.

b. Perselisihan kepentingan

Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004).

Perselisihan kepentingan atau disebut pula *belangen geschil* menurut Iman Soepomo (2003:133) terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan. Dari pengertian tersebut jelaslah perbedaan antara perselisihan hak, objek sengketanya adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan, objek

sengketanya karena tidak adanya kesesuaian paham/pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dengan kata lain, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan/atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004).

Lalu Husni (2004:46) menjelaskan bahwa Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja selama ini paling banyak terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Dari pengusaha dilakukan karena buruh/pekerja melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, pemutusan hubungan kerja juga dapat dilakukan atas permohonan buruh/pekerja karena pihak pengusaha tidak

melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada buruh/pekerja.

Menurut Libertus Jehani (2006:13) bahwa karena luasnya cakupan masalah perselisihan PHK ini maka tidak heran bahwa perlindungan paling banyak dalam peraturan ketenagakerjaan mengenai PHK. Hal ini wajar karena masalah PHK menyangkut kelangsungan hidup para pekerja selanjutnya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 153 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai tata cara PHK serta dasar yang dapat dijadikan alasan PHK termasuk larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- 1) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- 2) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- 4) Pekerja/buruh menikah.
- 5) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

- 6) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 7) Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan perjanjian kerja bersama.
- 8) Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- 9) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- 10) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur alasan yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, yaitu :

- 1) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang atau milik pengusaha atau milik teman sekerja dan atau milik teman pengusaha.
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- 3) Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di tempat kerja.
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- 6) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- 8) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara, atau

- 9) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat harus didukung dengan bukti sebagai berikut :

- 1) Pekerja/buruh tertangkap tangan.
- 2) Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau
- 3) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang diperusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Terhadap pekerja yang terbukti melakukan kesalahan berat seperti tersebut, kepadanya tidak diberikan uang pesangon. Namun demikian, pekerja yang bersangkutan berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam kaitannya dengan kasus PHK yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan tidak berfungsi sebagai lembaga pemberi izin PHK sebagaimana halnya dengan P4D/P4P, tapi menilai apakah PHK yang dilakukan oleh para pihak telah sesuai dengan hukum atau tidak, termasuk hal-hal yang diperoleh sebagai akibat dari PHK tersebut.

Terhadap PHK karena pekerja melakukan tindak pidana seperti disebutkan di atas, misalnya pekerja/buruh menipu, mencuri, menggelapkan barang milik pengusaha, serta pekerja/buruh membantahnya, maka dibutuhkan terlebih dahulu bukti hukum, misalnya

putusan pengadilan umum yang nantinya dapat dijadikan bukti dalam perselisihan PHK yang diajukan kepada Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Selain kewenangan PHK yang datang dari pengusaha, pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja terjadi berdasarkan alasan sebagaimana disebutkan di atas, pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam suatu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004).

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, sebab-sebab terjadinya perselisihan hubungan industrial adalah adanya pelanggaran disiplin kerja dan salah pengertian antara pekerja/buruh dengan pengusaha, diantaranya :

1. Tidak disiplin masuk kerja, yaitu : datang terlambat dan pulang sebelum waktunya dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh pengusaha.
2. Tidak cakap atau tidak sanggup melaksanakan petunjuk-petunjuk atasan mengenai tugas yang diberikan.
3. Menolak melakukan tugas yang dilimpahkan atau menolak melakukan perintah yang wajar sesuai dengan tata tertib dan peraturan perusahaan.

4. Melakukan suatu tindakan yang tidak terpuji, dengan sengaja mengintip kamar, sehingga terganggu ketentraman dan kesenangan tamu yang mengakibatkan kerugian perusahaan.
5. Tidak hormat menghormati, bertindak kasar atau memperlihatkan sikap yang menjengkelkan dan menentang perintah atasan.

B. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Keberadaan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku sebelum Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial. Dalam Pasal 71 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 dikatakan bahwa “Apabila perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan melalui mediasi, mediator dengan memberitahukan kepada para pihak yang berselisih, segera melimpahkan perselisihan tersebut kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial, dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diberlakukan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan swasta yang diatur dalam Pasal 3 bahwa “dalam hal perundingan tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan

hubungan kerja dengan buruh, setelah memperoleh izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (Panitia Daerah), termaksud pada Pasal 5 Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 No. 42) bagi pemutusan hubungan kerja perorangan, dan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (Panitia Pusat) termaksud pada Pasal 12 Undang-undang tersebut di atas bagi putusan hubungan kerja besar-besaran. Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran dianggap terjadi jika dalam suatu perusahaan dalam satu bulan, pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan 10 (sepuluh) orang buruh atau lebih atau mengadakan rentetan pemutusan-pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

Selanjutnya dalam Pasal 72 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 disebutkan bahwa Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 bertugas menyelesaikan perselisihan industrial.

Pasal 73 menentukan bahwa sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan daerah dan panitia penyelesaian perburuhan pusat tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Keberadaan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial setelah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan dalam Pasal 151 ayat (3) yang menyatakan bahwa :

“dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.

Kemudian dalam Pasal 152 ayat (1) bahwa “permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya”. Ayat (2) disebutkan bahwa “permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2)”. Dalam ayat (3) dijelaskan bahwa “penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan”.

Pada saat mulai berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, maka kita tidak dapat melepaskan Undang-undang Nomor 12

Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang dicabut oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebelum berlakunya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mencabut secara pasti Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 (Anonim, 2003).

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 memang dimaksudkan untuk tidak mencabut seluruhnya, karena Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 belum mempunyai hukum acara. Sehingga hukum acara yang masih digunakan adalah sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964, kedua undang-undang tersebut secara umum sama, yaitu bahwa pemutusan hubungan kerja baru sah apabila sudah memiliki izin dari sebuah lembaga yang ditunjuk. Lembaga tersebut adalah P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) untuk perorangan dan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat) untuk pemutusan hubungan kerja yang jumlahnya 10 (sepuluh) orang ke atas.

Setelah berlakunya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di

Perusahaan Swasta dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tidak berlaku lagi.

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial berada pada pengadilan umum (menurut implementasi putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-1/2003 terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003).

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 selanjutnya mengatur tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase untuk penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dan Pengadilan Hubungan Industrial, yang bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus; di tingkat pertama, mengenai perselisihan hak; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

a. Bipartit

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai bipartite yaitu forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Bipartit terdiri atas unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Ada pun mekanisme penyelesaian melalui bipartit yaitu jika terjadi perselisihan hubungan industrial, maka wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat (Pasal 3). Sebab inilah cara yang terbaik agar dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian secara bipartit dalam keputusan mengenai *Alternative Dispute Resolution* (ADR) disebut sebagai penyelesaian secara negosiasi. Secara umum, negosiasi berarti upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif. Negosiasi merupakan komunikasi 2 arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif. Negosiasi adalah sarana bagi pihak-pihak yang bersengketa untuk mendiskusikan penyelesaiannya tanpa keterlibatan pihak ketiga sebagai penengah.

Tata cara penyelesaian secara bipartit (negosiasi) dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 6 dan Pasal 7, pada intinya adalah :

1. Perundingan untuk mencari penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan oleh para pihak harus dibuatkan risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah yang dimaksud antara lain memuat :
 - a. Nama dan alamat para pihak.
 - b. Tanggal dan tempat perundingan
 - c. Pokok masalah atau alasan perselisihan
 - d. Pendapat para pihak.
 - e. Kesimpulan atau hasil perundingan
 - f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
2. Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
3. Perjanjian bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan para pihak.
4. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial pada

pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.

5. Apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat eksekusi.
6. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili diluar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Secara jelas dapat kita lihat bahwa kesepakatan yang dihasilkan oleh para pihak yang dibuat dalam bentuk perjanjian bersama mendapat jaminan hukum yang pasti dalam pelaksanaannya, yakni melalui jalur upaya paksa (*fiat eksekusi*).

Sehingga, penyelesaian perselisihan hubungan industrial segera mendapat kepastian hukum.

b. Mediasi

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan

Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi dalam Pasal 10 bahwa mediator berkedudukan di :

- 1) Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- 2) Kantor/Dinas/Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi
- 3) Kantor/Dinas/Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota

Selanjutnya dalam Pasal 11 mengatur bahwa :

- 1) Mediator yang berkedudukan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari satu wilayah provinsi.
- 2) Mediator yang berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari satu wilayah kabupaten/kota
- 3) Mediator yang berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi di kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja.
- 4) Dalam hal satu wilayah kerja kabupaten/kota tidak mempunyai mediator atau mediator yang ada tidak mencukupi jumlahnya, maka untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota yang bersangkutan dapat meminta bantuan tenaga mediator kepada kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang terdekat dalam 1 (satu) provinsi.

Dalam Pasal 2 dijelaskan bahwa :

Pegawai Negeri Sipil di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat melakukan mediasi sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial setelah memperoleh pengangkatan dengan pemberian legitimasi sebagai mediator dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam Pasal 7 diatur bahwa :

Mediator bertugas melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Ada pun kewajiban mediator diatur dalam Pasal 8 ayat (1) yaitu

- a. memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan
- b. mengatur dan memimpin mediasi
- c. membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan
- d. membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian
- e. membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- f. membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selanjutnya dalam Pasal 9 mengatur tentang kewenangan mediator :

- a. menganjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi
- b. meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan
- c. mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan
- d. membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait
- e. menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa.

Dalam Pasal 4 ayat (1) diatur mengenai tata cara untuk memperoleh legitimasi mediator sebagai berikut

- a. Calon mediator pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi diusulkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial
- b. Calon mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi diusulkan oleh Gubernur

- c. Calon mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota diusulkan oleh Bupati/Walikota.

Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi menurut ketentuan Pasal 4 didahului dengan tahapan sebagai berikut :

1. Dalam hal perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartit sudah dilakukan.
2. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.
3. Jika dalam waktu 7 hari para pihak tidak menetapkan pilihan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Penyelesaian melalui mediasi ini dilakukan oleh seorang penengah yang disebut mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a) Dalam waktu paling lambat 7 hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.
- b) Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- c) Jika dalam penyelesaian melalui mediasi mencapai kesepakatan, harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- d) Namun, jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka :
 - ? Mediator mengeluarkan anjuran tertulis
 - ? Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 hari sejak sidang mediasi pertama harus disampaikan kepada para pihak.
 - ? Para pihak dalam waktu 10 hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat mediator.
 - ? Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, mereka dianggap menolak anjuran tertulis.

- ? Jika anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari sejak anjuran tertulis disetujui, mediator sudah harus selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- e) Apabila perjanjian bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.
- f) Jika pemohon eksekusi berdomisili di luar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.
- g) Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

h) Mediator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Di sini dapat kita lihat bahwa penyelesaian melalui mediasi berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dilakukan oleh pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, penyelesaian melalui mediasi merupakan alternatif pilihan setelah para pihak tidak menyepakati penyelesaian melalui yang lain.

c. Konsiliasi

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-10/MEN/V/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator serta Tata Kerja Konsiliasi dalam Pasal 8 bahwa konsiliator terdaftar di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Untuk menjadi konsiliator menurut Pasal 2 ayat (1) seseorang harus memenuhi persyaratan yaitu

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. warga negara Indonesia
- c. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun
- d. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S1)
- e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
- g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun
- h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan

- i. tidak berstatus Pegawai Negeri Sipil atau anggota TNI/POLRI
- j. lulus mengikuti program latihan yang diselenggarakan oleh Pemerintah.

Pada ayat (2) ditegaskan mengenai pengalaman di bidang hubungan industrial yang dimaksud adalah

- a. penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- b. kuasa hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- c. pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha
- d. konsultan hukum bidang hubungan industrial
- e. pengelola sumber daya manusia di perusahaan
- f. dosen, tenaga pengajar, dan peneliti di bidang hubungan industrial
- g. anggota P4D/P4P atau panitera P4D/P4P
- h. narasumber atau pembicara dalam seminar, lokakarya, simposium, dan lain-lain di bidang hubungan industrial.

Calon konsiliator menurut Pasal 4 diusulkan oleh Bupati/Walikota

dan diberi legitimasi sebagai konsiliator dengan keputusan Menteri.

Mekanisme penyelesaian melalui konsiliasi dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a) Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
- b) Dalam waktu paling lambat 7 hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator sudah harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

- c) Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- d) Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi mencapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- e) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka :
 - ? Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis.
 - ? Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 hari sejak sedang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan pada para pihak.
 - ? Para pihak dalam waktu 10 hari sejak menerima anjuran tersebut, sudah harus memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat konsiliator.
 - ? Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, dianggap menolak anjuran tertulis.
 - ? Dalam hal anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator sudah harus selesai membantu para pihak perjanjian bersama untuk kemudian di pengadilan hubungan industrial pada negeri di wilayah

hukum pihak-pihak membuat didaftarkan pengadilan mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

- f) Apabila perjanjian bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.
- g) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.
- h) Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.
- i) Konsiliator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan perselisihan.

d. Arbitrase

Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah :

- a) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih.
- b) Apabila para pihak berhasil berdamai, arbiter atau majelis arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter.
- c) Akte Perdamaian tersebut didaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.
- d) Pendaftaran akta perdamaian.
- e) Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.
- f) Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya.
- g) Putusan sidang arbitrase di tetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kebiasaan, keadilan, dan kepentingan umum.
- h) Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 hari harus sudah dilaksanakan.
- i) Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.

- j) Putusan arbitrase didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.
- k) Apabila putusan arbitrase tersebut tidak dilaksanakan salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.
- l) Terhadap keputusan arbitrase, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut :
 - ? Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu.
 - ? Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan yang disembunyikan oleh pihak lawan.
 - ? Keputusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan.
 - ? Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial.
 - ? Putusan bertentangan dengan peraturan perundangundangan.

- m) Dalam hal permohonan tersebut dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase.

e. Pengadilan Hubungan Industrial

1. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (Pasal 55 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004).
2. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding pada pengadilan tinggi. Putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung sedangkan putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.
3. Pengadilan hubungan industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh Majelis hakim yang

beranggotakan 3 orang, yakni seorang hakim pengadilan negeri dan 2 orang hakim ad hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha.

4. Hasil proses mediasi, konsiliasi, hasil perundingan bipartite yang sudah disepakati dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama "Didaftarkan" ke pengadilan hubungan industrial, dimana bukti pendaftaran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama. Kemudian jika perjanjian bersama sudah mendapatkan bukti pendaftaran dari pengadilan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Adapun indikator penelitian dari asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu :

- a. Cepat

- 1) Bahwa ketua pengadilan negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan majelis hakim yang terdiri atas satu orang hakim sebagai ketua majelis dan dua orang hakim ad hoc sebagai

anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan (Pasal 88 ayat (1)).

- 2) Dalam hal pemeriksaan dengan acara biasa, dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat (1)).
- 3) Hari sidang berikutnya dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan, ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan (Pasal 93 ayat (2)).
- 4) Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) penundaan (Pasal 93 ayat (3)).
- 5) Dalam hal pemeriksaan dengan acara cepat dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut (Pasal 98 ayat (2)).
- 6) Majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama (Pasal 103).
- 7) Selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani panitera muda harus sudah menerbitkan salinan putusan (Pasal 106).

- 8) Panitera pengadilan negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak (Pasal 107).
- 9) Putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja, bagi pihak yang hadir terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim dan bagi pihak yang tidak hadir terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan (Pasal 110).

b. Tepat

Menurut ketentuan dalam Pasal 83 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat

- c. Adil, yaitu mengakomodasi kepentingan para pihak secara proporsional sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d. Murah, bahwa dalam proses beracara di pengadilan hubungan industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk

biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawa Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah) (Pasal 58).

1. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- a. Pengusaha, buruh, serikat buruh, pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat (buruh bila tidak menjadi anggota serikat). Bila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha dapat melakukan PHK setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- b. Sebelum mengajukan permohonan penetapan PHK dari pengadilan hubungan industrial, salah satu pihak/para pihak mencatatkan terlebih dahulu perselisihan tersebut ke instansi pemerintah (mediasi). Dalam Pasal 1 ayat (15) dan Pasal 4 ayat (6) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bahwa arbitrase tidak berwenang menangani perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

- c. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliator atau mediasi tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 4 dan 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- d. PHK tanpa penetapan pengadilan hubungan industrial batal demi hukum. Selama penetapan belum diberikan pengusaha maupun buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, pengusaha dapat melakukan penyimpangan, berupa tindakan skorsing dengan tetap memberikan upah beserta hak-hak lainnya (Pasal 155 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003).
- e. Pengusaha dapat melakukan PHK tanpa penetapan pengadilan hubungan industrial dalam hal :
 - ? Buruh dalam masa percobaan, bila telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
 - ? Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri, tanpa ada indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
 - ? Mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan KKB/PKB, peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau buruh meninggal dunia.

- ? Mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan KKB/PKB, peraturan perundang-undangan yang berlaku atau buruh meninggal dunia.
- ? Buruh melakukan tindak pidana dan telah mendapatkan putusan dari pengadilan. Pengusaha dapat melaksanakan PHK bila selama 6 bulan buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena dalam proses perkara pidana. Bila sebelum 6 bulan pengadilan memutuskan buruh tidak bersalah maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

Pengusaha dilarang melakukan PHK dalam hal : buruh sakit menurut keterangan dokter selama tidak melampaui batas 12 bulan terus menerus, memenuhi kewajiban negara, menjalankan ibadah agama, menikah, hamil, gugur kandungan, melahirkan, menyusui, mempunyai hubungan pertalian/darah/perkawinan kecuali telah diatur dalam KKB/PKB atau peraturan perusahaan, mendirikan serikat/menjadi anggota serikat, menjalankan kegiatan serikat di dalam jam kerja atau di luar jam kerja atas kesepakatan pengusaha/PKB/KKB/peraturan perusahaan, buruh mengadakan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan, perbedaan paham/agama/politik/warna kulit/jenis kelamin/kondisi fisik/status perkawinan, buruh dalam kondisi cacat tetap/sakit akibat kecelakaan atau hubungan kerja yang menurut keterangan dokter jangka waktu

penyembuhannya belum dapat dipastikan. PHK dengan alasan tersebut batal demi hukum (Pasal 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003)

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap buruh yang melakukan kesalahan berat didukung dengan bukti :

- ? Buruh tertangkap tangan.
- ? Pengakuan dari buruh yang bersangkutan.
- ? Laporan dari pihak yang berwenang di perusahaan dan didukung sekurang-kurangnya 2 orang saksi.

Kesalahan berat tersebut berupa : penipuan, pencurian, penggelapan barang/uang milik perusahaan, memberikan keterangan palsu/dipalsukan sehingga merugikan perusahaan, mabuk, berjudi, perbuatan asusila, menyerang, menganiaya, mengancam, mengintimidasi teman sekerja/pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dengan ceroboh/sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan berbahaya barang milik perusahaan sehingga menimbulkan kerugian bagi pengusaha, membocorkan rahasia perusahaan (kecuali untuk kepentingan negara), melakukan perbuatan di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun.

Buruh yang di PHK dengan kesalahan berat memperoleh penggantian uang hak. Uang hak berupa :

- ? Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
 - ? Biaya/ongkos buruh dan keluarga dimana buruh diterima bekerja.
 - ? Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan 15% dari uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
 - ? Hal-hal lain yang ditetapkan dalam PKB/KKB atau peraturan perusahaan.
- f. Apabila buruh tidak menerima PHK dengan alasan kesalahan berat tersebut, buruh dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial (Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Selanjutnya pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa izin pengadilan bila :

- a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan masih dalam masa percobaan kerja.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu didasarkan atas persetujuan pekerja yang bersangkutan.
- c. Masa kerja yang diperjanjikan memang telah berakhir.
- d. Pekerja yang bersangkutan sudah memasuki masa pensiun.
- e. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut telah disetujui oleh serikat pekerja yang bersangkutan.

- f. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan karena keadaan darurat yang memang tidak memungkinkan lagi untuk terus dilangsungkannya hubungan kerja, misalnya perusahaan yang bersangkutan jatuh pailit, majikan meninggal dunia dan tidak ada ahli waris yang dapat meneruskan hubungan kerja tersebut, dan sebagainya.

Jacqueline M. Nolan-Haley (Joni Emirzon, 2001 : 39)

mengemukakan bahwa penyelesaian alternatif terdiri dari :

1. Negosiasi
2. Mediasi
3. Arbitrase

Priyatna Abdulrasyid (1999) mengemukakan bahwa :

“Bentuk penyelesaian alternatif adalah *mediation, conciliation, disputes prevention, binding opinion, valuation appraisal, special matters, matters, ambudsmen, minitrial private judges, summary jury trial, equality arbitration* atau *arbitration*”.

Suparto Wijoyo (1999 : 96) menyebutkan ada lima bentuk

mekanisme *Alternative Dispute Resulation* yaitu :

1. Negosiasi (*Negotiation*)
2. Mediasi (*Mediation*)
3. Konsiliasi (*Conciliation*)
4. Pencari Fakta (*Fact Finding-Fact Finder*)

Kemudian dikemukakannya pula bahwa terhadap berbagai bentuk *Alternative Dispute Resulation* tersebut di atas: negosiasi, mediasi,

konsiliasi, pencari fakta dan arbitrase dapat ditarik perbedaan-perbedaan berikut : Pertama, antara bentuk-bentuk *Alternative Dispute Resulation* berdasarkan pendekatan konsensus, yakni : negosiasi, konsiliasi, mediasi dan pencari fakta di satu pihak dengan arbitrase yang bersifat *adversarial* di pihak lain. Kedua, antara bentuk-bentuk *Alternative Dispute Resulation* yang melibatkan pihak ketiga yang netral, yaitu konsiliasi, mediasi, pencari fakta dan arbitrase, di satu pihak dengan bentuk *Alternative Dispute Resulation* yang tidak melibatkan pihak ketiga; negosiasi. Ketiga, antara bentuk-bentuk *Alternative Dispute Resulation* yang melibatkan pihak ketiga netral yang tidak mempunyai kewenangan untuk memutuskan, yaitu konsiliasi (pencari fakta) dan mediasi di satu sisi dengan yang mempunyai kewenangan untuk memutuskan : arbitrase di sisi lain. Keempat, antara bentuk-bentuk *Alternative Dispute Resulation* yang melibatkan pihak ketiga netral berdasarkan tingkatan atau derajat peranannya yang paling pasif : konsiliasi di satu sisi dengan yang paling aktif : arbitrase di sisi yang lain (Wijoyo, 1999 : 107)

Saat ini, bentuk penyelesaian sengketa yang paling umum digunakan menurut Takdir Rahmadi (1997 : 31) adalah :

- a. Negosiasi
- b. Mediasi
- c. Konsiliasi
- d. Arbitrase

Selain beberapa pakar di atas, Resolve (Haimulyo, 1997 : 29) mengemukakan pula pendapatnya tentang bentuk-bentuk penyelesaian sengketa di luar pengadilan :

“Proses-proses dasar dari alternatif penyelesaian sengketa tersebut dengan memberikan batasan pengertian, kiranya bermanfaat bagi upaya sistematisasi pengalaman selama ini mengenai penanganan kasus-kasus sengketa yang pernah dilakukan. Beberapa diantaranya adalah konsultasi, fasilitasi, negosiasi dan mediasi. Pengalaman dikalangan birokrasi, sepanjang yang dapat diidentifikasi antara lain konsultasi dan koordinasi”.

Pencarian metode alternatif untuk mencegah dan menyelesaikan sengketa adalah sesuatu yang urgen dalam masyarakat. Para ahli (non hukum) banyak mengeluarkan energi dan inovasi untuk mengkreasikan berbagai bentuk penyelesaian sengketa (*dispute resolution*). Berbagai model penyelesaian sengketa, baik formal maupun informal, dapat dijadikan acuan untuk menjawab sengketa yang mungkin timbul (Suyud Margono, 2000:23)

1. Proses Adjudikasi

a. Litigasi

Litigasi adalah proses gugatan atas suatu sengketa yang diritualisasikan untuk menggantikan sengketa sesungguhnya, dimana para pihak memberikan kepada seorang pengambil keputusan dua pilihan yang bertentangan. Litigasi merupakan proses yang sangat dikenal (*familiar*) bagi para *lawyer* dengan karakteristik adanya pihak ketiga yang

mempunyai kekuatan untuk memutuskan (*to impose*) solusi di antara para pihak yang bersengketa.

Dalam mengambil alih keputusan dari para pihak, dalam batas tertentu litigasi sekurang-kurangnya menjamin bahwa kekuasaan tidak dapat mempengaruhi hasil dan dapat menjamin ketentraman sosial. Sebagai suatu ketentuan umum dan proses gugatan, litigasi sangat baik untuk menemukan kesalahan-kesalahan dan masalah-masalah posisi pihak lawan. Litigasi juga memberikan suatu standar prosedur yang adil dan memberikan peluang yang luas kepada para pihak untuk didengar keterangannya sebelum diambil keputusan.

Selain menjamin perlakuan yang adil kepada para pihak, kesempatan untuk didengar, menyelesaikan sengketa, dan menjaga ketertiban umum, adjudikasi publik juga memiliki kebaikan atau keuntungan dalam membawa nilai-nilai masyarakat yang terkandung dalam hukum untuk menyelesaikan sengketa. Jadi, adjudikasi tidak hanya menyelesaikan sengketa, tetapi juga menjamin suatu bentuk ketertiban umum yang tertuang dalam undang-undang baik secara eksplisit maupun implisit.

Dengan demikian, adjudikasi publik mengenai sengketa pribadi pada taraf tertentu merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan masyarakat. Dalam sistem hukum dimana keputusan pengadilan merupakan preseden, adjudikasi publik mungkin lebih bernilai. Akan

tetapi, litigasi memiliki banyak kekurangan. Litigasi memaksa para pihak berada pada posisi yang eksterm dan memerlukan pembelaan (*advocacy*) atas setiap maksud yang dapat mempengaruhi keputusan. Litigasi mengangkat seluruh persoalan dalam suatu perkara, baik persoalan materi (substansi) maupun prosedur, untuk persamaan kepentingan dan mendorong para pihak melakukan penyelidikan fakta.

Litigasi tidak cocok untuk sengketa yang bersifat polisentris atau sengketa yang melibatkan banyak pihak, banyak persoalan, dan beberapa kemungkinan alternatif penyelesaian. Proses-proses litigasi mensyaratkan pembatasan sengketa dan persoalan-persoalan sehingga para hakim atau para pengambil keputusan lainnya dapat lebih siap membuat keputusan.

Pihak yang berperkara seringkali dapat membuat litigasi berjalan semata-mata untuk merugikan pihak lain dan membuat proses perkara menjadi lebih mahal. Tujuan utama dari upaya tersebut adalah memaksa pihak yang tidak memiliki sumber daya yang sama untuk menyerah dan menyelesaikan masalah menurut syarat-syarat yang menguntungkan pihak lain.

b. Arbitrase

Di dalam arbitrase, para pihak menyetujui untuk menyelesaikan sengketanya kepada pihak netral yang mereka pilih untuk membuat keputusan. Arbitrase adalah salah satu bentuk adjudikasi privat.

Perbedaan arbitrase dengan litigasi melalui pengadilan adalah dilibatkannya litigasi sengketa pribadi dalam arbitrase. Sifat pribadi dari arbitrase memberikan keuntungan-keuntungan melebihi adjudikasi melalui pengadilan negeri. Arbitrase pada dasarnya menghindari pengadilan. Dalam kaitan ini. Dibandingkan dengan adjudikasi publik, arbitrase lebih memberikan kebebasan, pilihan, otonomi, dan kerahasiaan kepada para pihak yang bersengketa.

Dalam arbitrase, para pihak dapat memilih hakim yang mereka inginkan, berbeda dengan sistem pengadilan yang telah menetapkan hakim yang akan berperan. Hal ini dapat menjamin kenetralan dan keahlian yang mereka anggap perlu dalam sengketa mereka. Para pihak juga dapat memilih hukum yang akan diterapkan pada sengketa tersebut sehingga akan melindungi pihak yang merasa takut atau tidak yakin dengan hukum substansif dari yurisdiksi tertentu. Kerahasiaan arbitrase membantu melindungi para pihak dari penyingkapan kepada umum yang merugikan mereka atau pengungkapan informasi dalam proses adjudikasi.

Arbitrase dapat lebih cepat dan murah dibandingkan dengan adjudikasi publik karena para pihak secara efektif memilih hakim mereka. Mereka tidak perlu antri menunggu pemeriksaan perkaranya oleh pengadilan. Pada sebagian besar yurisdiksi, hal tersebut betul-betul merupakan suatu penantian yang panjang.

Arbitrase juga cenderung lebih informal dibandingkan adjudikasi publik, prosedurnya tidak begitu kaku dan lebih dapat menyesuaikan. Karena arbitrase tidak sering mengalami penundaan dan prosedur pada umumnya lebih sederhana, arbitrase mengurangi biaya-biaya berhubungan dengan adjudikasi publik.

Arbitrase sukarela belum berkembang dengan baik. Salah satu faktor penghambatnya adalah tidak adanya petunjuk pelaksanaan mengenai arbitrase sukarela. Penyelesaian sengketa melalui arbitrase kurang dikenal dan dipahami oleh kalangan bisnis dan masyarakat luas. Klausula arbitrase dalam perjanjian kerja sering mencantumkan kemungkinan pengajuan sengketa ke pengadilan jika arbitrase tidak berhasil padahal sifatnya sudah final. Hal ini merupakan masalah kepastian hukum. Munculnya kemungkinan banding akan memperlemah motivasi pihak manapun untuk duduk dalam perundingan atau arbitrase.

Di dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999, pengertian arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Berdasarkan pengertian ini, hanya perkara perdata saja yang dapat diselesaikan dan diputuskan oleh lembaga arbitrase. Perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam undang-undang di atas adalah suatu kesepakatan berupa klausula arbitrase yang tercantum dalam perjanjian tertulis yang dibuat para pihak

sebelum timbul sengketa atau suatu perjanjian arbitrase tersendiri yang dibuat para pihak setelah timbul sengketa.

2. Proses Konsensus

a. Ombudsman

Ombudsman adalah sebutan suatu badan atau institusi yang tugasnya menginvestigasi keberatan dan mencegah terjadinya sengketa para pihak atau memfasilitasi pemecahan masalahnya. Metode yang digunakan dalam ombudsman adalah investigasi, publikasi dan rekomendasi.

Institusi model ombudsman ini adalah pihak yang independen. Hasil kerja dan penelitiannya hanya berupa rekomendasi terhadap putusan yang akan diambil dan tidak mengikat pihak-pihak yang bersengketa.

b. Pencari fakta bersifat netral

Fact finding sering disebut sebagai *neutral fact finding* atau pencari fakta yang bersifat netral. Dalam beberapa perkara yang benar-benar rumit, para pihak sebenarnya tidak bersengketa mengenai hukum ataupun mengenai penerapan hukum terhadap fakta-fakta, namun mereka bersengketa mengenai objektivitas fakta-fakta. Hal ini kadangkala merupakan perkara dengan persoalan-persoalan teknis atau ilmiah yang kompleks.

Dalam perkara semacam itu, untuk menghindari pertikaian saksi-saksi ahli yang dihadirkan masing-masing pihak yang bersengketa, sebagai penggantinya pengadilan dapat menunjuk saksi ahli yang netral untuk menyelidiki persoalan-persoalan yang ditetapkan dan melaporkan penemuan-penemuannya. Dengan penemuan-penemuan ini, pihak ketiga dapat memperoleh fakta-fakta yang obyektif dan perundingan dilanjutkan. Apabila para pihak tidak mencapai kata sepakat, hakim dapat menggunakan penemuan tersebut untuk membantu penyelesaiannya.

c. Negosiasi

Negosiasi adalah proses konsensus yang digunakan para pihak untuk memperoleh kesepakatan di antara mereka. Negosiasi menurut Fisher dan Ury (Suyud Margono, 2000:28) adalah komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat kedua belah pihak memilih berbagai kepentingan yang sama maupun berbeda. Negosiasi merupakan sarana bagi pihak-pihak yang mengalami sengketa untuk mendiskusikan penyelesaiannya tanpa melibatkan pihak ketiga penengah yang tidak berwenang mengambil keputusan (*mediasi*) dan pihak ketiga pengambil keputusan (*arbitrase* dan *litigasi*).

Negosiasi biasanya dipergunakan dalam sengketa yang tidak terlalu pelik, dimana para pihak masih beriktikad baik untuk duduk bersama dan memecahkan masalah. Negosiasi dilakukan apabila komunikasi antar pihak yang bersengketa masih terjalin dengan baik,

masih ada rasa saling percaya, dan ada keinginan untuk cepat mendapatkan kesepakatan dan meneruskan hubungan baik.

d. Mediasi

Mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah di mana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) bekerjasama dengan pihak yang bersengketa untuk membantu memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan. Berbeda dengan hakim atau arbiter, mediator tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan sengketa. Mediator hanya membantu para pihak untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dikuasakan kepadanya.

Dalam sengketa dimana salah satu pihak lebih kuat dan cenderung menunjukkan kekuasaannya, pihak ketiga memegang peranan penting untuk menyetarakannya. Kesepakatan dapat tercapai dengan mediasi karena pihak yang bersengketa berhasil mencapai saling pengertian dan bersama-sama merumuskan penyelesaian sengketa tanpa arahan kongkrit dari pihak ketiga.

e. Konsiliasi

Apabila pihak yang bersengketa tidak mampu merumuskan suatu kesepakatan dan pihak ketiga mengajukan usulan jalan keluar dari sengketa, proses ini disebut konsiliasi. Hal ini yang menyebabkan istilah konsiliasi kadang sering diartikan dengan mediasi. Bagaimanapun juga penyelesaian sengketa model konsiliasi mengacu pada pola proses

penyelesaian sengketa secara konsensus antar pihak, dimana pihak netral dapat berperan secara aktif (*neutral act*) maupun tidak aktif. Pihak-pihak yang bersengketa harus menyatakan persetujuan atas usulan pihak ketiga tersebut dan menjadikannya sebagai kesepakatan penyelesaian sengketa.

3. Proses Adjudikasi Semu

a. Mediasi – Arbitrase

Mediasi – arbitrase adalah penyelesaian sengketa campuran yang dilakukan setelah proses mediasi tidak berhasil. Jika para pihak tidak mencapai kesepakatan secara mediasi, mereka dapat melanjutkan pada proses penyelesaian sengketa secara arbitrase. Cara ini merupakan kombinasi mediasi dan arbitrase. Para pihak harus berusaha untuk mencapai penyelesaian sengketa mereka melalui mediasi, tetapi jika tidak mungkin diperoleh penyelesaian maka dapat digunakan proses arbitrase dalam jangka waktu tertentu yang ditetapkan.

b. Persidangan Mini

Pemeriksaan mini hampir sama dengan pemeriksaan juri secara sumir, bedanya hanya tanpa adanya juri penasihat (*advisory jury*). Dalam proses ini pengacara membuat suatu presentase ringkas mengenai perkara masing-masing pihak di hadapan suatu panel yang terdiri atas wakil masing-masing pihak untuk merundingkan dan menyelesaikan perkara tersebut. Misalnya, dalam suatu perkara yang melibatkan

penyelesaian sengketa antara dua perusahaan yang merupakan mitra kerja dalam usaha patungan (*joint venture*), pimpinan perusahaan yang memiliki kewenangan untuk menyelesaikan akan duduk dalam panel tersebut.

Advisor netral adalah advisor yang ahli dalam hukum dan prosedurnya, membantu jalannya pemeriksaan, dan dapat memberikan pandangan bagaimana pengadilan memutuskan perkara tersebut.

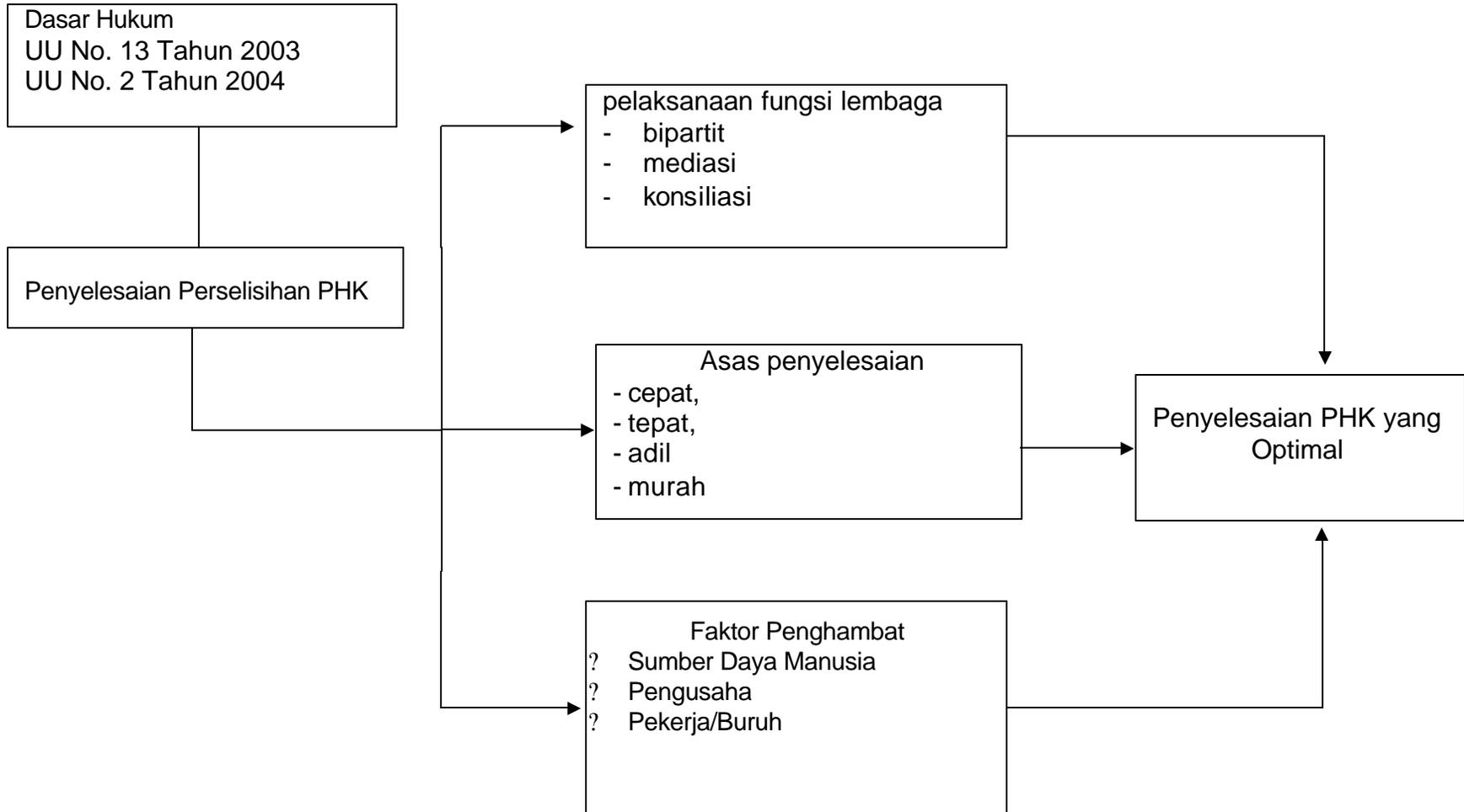
Para pihak yang memanfaatkan prosedur-prosedur pemeriksaan juri biasanya memulai penyelesaian dengan proses litigasi. Dalam hal ini, pemeriksaan mini mungkin lebih fleksibel. Pihak berperkara yang menghadapi pemeriksaan melalui proses litigasi dapat memanfaatkan pemeriksaan misi. Akan tetapi, juga memungkinkan bagi para pihak untuk menggunakan proses pemeriksaan mini sekalipun mereka belum secara formal mendaftarkan perkaranya di pengadilan.

Pemeriksaan mini memiliki manfaat lebih besar karena secara langsung melibatkan para pihak dalam penilaian pokok-pokok perkara mereka melalui informasi yang diberikan dalam presentasi secara ringkas. Prosedur pemeriksaan mini dapat lebih cepat dan murah dibandingkan dengan pemeriksaan biasa sehingga mempercepat penyelesaian. Sama halnya dengan pemeriksaan juri secara sumir, para pihak dalam pemeriksaan mini juga mempertahankan hak-hak pemeriksaan mereka.

C. Kerangka Pikir

PHK merupakan suatu kejadian yang tidak dikehendaki oleh pengusaha terlebih lagi bagi pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. PHK sebisa mungkin harus dihindari dan pengusaha hanya dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan hukum yang mengatur tentang Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sumber daya manusia, pengusaha, dan pekerja/buruh. Selanjutnya pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berdasarkan asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah akan mewujudkan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang optimal.

Bagan Kerangka Pikir



D. Definisi Operasional

1. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah : perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak atau perselisihan yang timbul setelah terjadinya PHK (pasca PHK).
2. Fungsi adalah cara yang dilakukan untuk mencapai tujuan.
3. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah lembaga yang berfungsi menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).
4. Asas cepat adalah waktu penyelesaian perselisihan 50 hari
5. Asas tepat adalah mengikuti prosedur pengajuan gugatan yang sesuai dengan ketentuan.
6. Asas adil adalah diterimanya putusan oleh kedua belah pihak.