

PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI LUAR PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Darwis Anatami

Fakultas Hukum Universitas Samudra, Meurandeh, Langsa-Aceh

Email:dass2258@yahoo.com

Abstract: *Termination of employment disputes are disputes arising as a result of the lack of conformity of opinion on the termination of the work done by one of the parties. termination of employment (FLE), are not only regulated in Law No. 2 of 2004, but also in Law No. 13 of 2003 concerning employment arrangements have been made clear from Articles 150 to 172. The termination of employment disputes are still many occur up to the Industrial Relations Court, whereas the prevention or settlement are still many roads which are justified by the law can be taken (non litigation) so that not all disputes termination boils and resolved in the Industrial Relations Court. termination of employment dispute resolution can be reached through, the first through Cooperation Institution (LKS) bipartite, institute mediation, conciliation and arbitration. thus the settlement of any industrial disputes can be resolved quickly, accurately and cost-effective and does not require a relatively long time.*

Abstrak: Perselisihan Pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul sebagai akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pemutusan hubungan kerja (PHK), tidak saja diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004, akan tetapi juga dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara jelas mulai dari Pasal 150 sampai dengan 172. Perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut masih saja banyak terjadi hingga sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, padahal upaya pencegahan dan atau penyelesaian masih banyak jalan yang dibenarkan oleh UU dapat ditempuh (non litigasi) sehingga tidak semua perselisihan pemutusan hubungan kerja bermuara dan diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat ditempuh melalui, yang pertama melalui Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit, lembaga mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Sehingga dengan demikian penyelesaian setiap perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan cepat, tepat dan biaya murah serta tidak memerlukan waktu yang relatif lama.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Pengadilan Hubungan Industrial

Pendahuluan

Perkembangan ketenagakerjaan dewasa ini mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan yang tidak hanya bagi kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitannya dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat oleh karena itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif sehingga terpenuhinya hak-hak dan perlindungan bagi tenaga kerja serta pada saat yang bersamaan dapat diwujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pengaturan tentang penyelesaian perselisihan baik perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), perselisihan kepentingan serta perselisihan antar

serikat pekerja dalam satu perusahaan, di dalam Undang-Undang (UU) Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sudah diatur secara lengkap. Khusus untuk pemutusan hubungan kerja (PHK), tidak saja diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004, akan tetapi juga dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara jelas mulai dari Pasal 150 sampai dengan 172.

Namun demikian perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut masih saja banyak terjadi hingga sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, padahal upaya pencegahan dan atau penyelesaian masih banyak jalan yang dibenarkan oleh UU dapat ditempuh (non litigasi) sehingga tidak semua perselisihan pemutusan hubungan kerja bermuara dan diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Pencegahan dan atau penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat ditempuh melalui, yang pertama melalui Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit, lembaga mediasi, konsiliasi dan arbitrase. sehingga dengan demikian penyelesaian setiap perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan cepat, tepat dan biaya murah serta tidak memerlukan waktu yang relatif lama.

Bertitik tolak dari permasalahan di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan diteliti dan dibahas adalah bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui LKS Bipartit (di luar Pengadilan hubungan Industrial) dan mengenai hambatan dan alternatif penyelesaian masalah.

Tulisan ini bertujuan dapat memberikan sedikit sumbangan pengetahuan tentang berbagai langkah yang dapat ditempuh dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja di luar jalur Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi). Dan dapat memberi bekal dan pemikiran terutama kepada mahasiswa dan praktisi hukum yang sering menangani perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis,¹ dilakukan untuk melihat secara langsung fakta-fakta yang ada di lapangan, bagaimana permasalahan yang terjadi dalam penyelesaian perselisihan industrial khusus mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta bagaimana menemukan konsep penyelesaian perselisihan industrial mengenai PHK tersebut yang lebih efektif dan biaya murah.

Tinjauan Umum Mengenai Teori Efektifitas dan LKS Bipartit

Kata efektivitas berasal dari kata dasar efektif dalam bahasa Latin “*efficere*” yang mengandung arti menimbulkan, mencapai hasil. Efektivitas lebih mengarah pada nuansa hasil, hasil guna (*doeltreffendheid*). Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, efektivitas diartikan sebagai hasil akibat, dalam keadaan berhasil atau sesuatu yang dapat menghasilkan atau membuahkan, mengakibatkan.²

¹ Roni Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Semarang: Galia Indonesia, 1998), hlm. 11.

² W.J.S.Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1975, hlm. 16)

Dengan demikian efektivitas dimaknakan sebagai suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil sebesar-besarnya, dengan menggunakan waktu, energi, serta sumberdaya yang sekecil-kecilnya.³ Efektivitas hukum dapat diartikan sebagai keberhasilangunaan hukum, dalam hal ini berkenaan dengan keberhasilan pelaksanaan hukum itu sendiri. Para pakar hukum dan sosiologi hukum memberikan pendekatan tentang makna efektivitas sebuah hukum sangat beragam, bergantung pada sudut pandang yang dibidiknya.

Menurut Soerjono Soekanto berbicara mengenai derajat efektivitas suatu hukum ditentukan antara lain: oleh taraf kepatuhan warga masyarakat terhadap hukum, termasuk para penegak hukumnya. Sehingga dikenal suatu asumsi, bahwa: “Taraf kepatuhan hukum yang tinggi merupakan suatu indikator berfungsinya suatu sistem hukum. Dan berfungsinya hukum merupakan pertanda bahwa hukum tersebut telah mencapai tujuan hukum, yaitu berusaha untuk mempertahankan dan melindungi masyarakat dalam pergaulan hidup.”⁴

Teori efektivitas hukum merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis, kegagalan dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan dan penerapan hukum.⁵ Teori efektivitas hukum ini antara lain dikemukakan oleh Bronislaw Malinowski, Lawrance M. Friedman, Soerjono Soekanto, Clearance J. Dias, Howard, Mummers, Satjipto Rahardjo dan Tan Kamelo. Ada tiga fokus kajian teori efektivitas hukum yang meliputi:

- 1) Keberhasilan dalam pelaksanaan hukum;
- 2) Kegagalan di dalam pelaksanaannya; dan
- 3) Faktor-faktor yang mempengaruhinya.⁶

Soerjono Soekanto mengungkapkan bahwa derajat efektivitas suatu hukum ditentukan antara lain oleh taraf kepatuhan masyarakat terhadap hukum, termasuk oleh para penegak hukumnya. Sehingga dikenal suatu asumsi bahwa taraf kepatuhan hukum yang tinggi merupakan suatu indikator berfungsinya suatu sistem hukum. Berfungsinya hukum merupakan pertanda bahwa hukum tersebut telah mencapai tujuan hukum, yaitu berusaha untuk mempertahankan dan melindungi masyarakat dalam pergaulan hidup.⁷ Dalam ilmu sosial, antara lain dalam sosiologi hukum, masalah kepatuhan atau ketaatan hukum atau kepatuhan terhadap kaidah-kaidah hukum pada umumnya telah menjadi faktor yang pokok dalam menakar efektif tidaknya sesuatu yang ditetapkan, dalam hal ini hukum.⁸

³ Koerniatmanto Soetoprawiro, *Fungsi Hukum Administrasi Dalam Pencegahan Masalah Kemiskinan*, (Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga, 1998), hlm. 19.

⁴ Soejono Soekanto, *Sosiologi ; Suatu Pengantar*, (Bandung: Rajawali Press, 1996), hlm. 62.

⁵ H. Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Cetakan ke-1, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), hlm. 3.

⁶ *Ibid*, hlm. 3

⁷ Soerjono Soekanto, *Sosiologi: Suatu Pengantar*, (Bandung: Rajawali Press, 1996), hlm. 19.

⁸ *Ibid.*, hlm. 20.

Selanjutnya Soerjono Soekanto mengungkapkan juga bahwa yang dimaksud dengan efektivitas hukum adalah segala upaya yang dilakukan agar hukum yang ada dalam masyarakat benar-benar hidup dalam masyarakat, dan agar kaidah hukum atau sebuah peraturan berfungsi bahkan hidup dalam tatanan kehidupan masyarakat,⁹ maka dikatakan lebih lanjut oleh Soerjono Soekanto bahwa kaidah hukum atau peraturan tersebut haruslah memenuhi tiga unsur sebagai berikut:¹⁰

- 1) Hukum berlaku secara yuridis apabila penentuannya didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi tingkatannya (Hans Kelsen), atau bila terbentuk menurut cara yang telah ditentukan atau ditetapkan (W. Zevenberger), atau apabila menunjukkan hubungan keharusan antara suatu kondisi dan akibatnya (J.H.A. Logeman);
- 2) Hukum berlaku secara sosiologis, apabila kaidah tersebut efektif, artinya kaidah tersebut dapat dipaksakan berlakunya oleh penguasa (teori kekuasaan), atau diterima dan diakui oleh masyarakat (teori pengakuan);
- 3) Hukum tersebut berlaku secara filosofis; artinya sesuai dengan cita-cita hukum sebagai nilai positif tertinggi.

Tan Kamello memperkenalkan salah satu model dalam pembentukan hukum yang belum disentuh oleh penulis sebelumnya. Model yang diperkenalkan ini merupakan kreasi hukum dengan penggabungan paham rasional dan empirisme dengan menggunakan metode deduktif dan induktif.¹¹

Dalam ilmu sosial antara lain dalam sosiologi hukum, masalah kepatuhan atau ketaatan hukum atau kepatuhan terhadap kaidah-kaidah hukum pada umumnya telah menjadi faktor yang pokok dalam menakar efektif tidaknya sesuatu yang ditetapkan dalam hal ini hukum¹² Yang dimaksud dengan efektivitas adalah segala upaya yang dilakukan agar hukum yang ada dalam masyarakat benar-benar hidup dalam masyarakat, artinya hukum tersebut benar-benar berlaku secara yuridis, sosiologis dan filosofis (penjelasan tentang *Life of Law* lengkap pada sub-bab selanjutnya). Dalam kehidupan masyarakat akan selalu terdapat hubungan atau interaksi sosial. Dalam hubungan tersebut, ada suatu aturan sebagai pedoman yang dipatuhi/ditaati yang mengatur

⁹ *Ibid.*, hlm. 53.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 57.

¹¹ Tan Kamello, *Memperkenalkan Model Sistem Pembangunan Hukum di Indonesia*, (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2012), hlm. 95.

¹² *Ibid.*, hlm. 20. Lebih lanjut pada hlm. 96, dikatakan bahwa sistem hukum Indonesia harus dibangun dengan model yang memperhatikan unsur-unsur yang terkait satu sama lain sebagai berikut:

- a) Pembentukan kesadaran publik (*Public awareness*);
- b) Mempersiapkan rancangan hukum (*Draft of law*);
- c) Menciptakan undang-undang atau substansi hukum (*Substantive of law*);
- d) Melakukan sosialisasi hukum (*Sosialization of law*);
- e) Mempersiapkan struktur hukum (*Structure of law*);
- f) Menyediakan fasilitas hukum (*Facility of law*);
- g) Menegakkan hukum (*Law Enforcement*);
- h) Membentuk kultur hukum (*Culture of law*);
- i) Melakukan kontrol hukum (*Control of law*);
- j) Menghasilkan kristalisasi hukum (*Crystalization of Law*);
- k) Melahirkan nilai hukum (*Value of law*).

hubungan atau pergaulan unsur-unsur sosial yang ada dalam struktur masyarakat dengan bertujuan untuk mencapai kedamaian hidup antar pribadi, yang meliputi ketertiban, keserasian dan ketentraman hidup. Warga masyarakat tidak akan mungkin hidup teratur tanpa hukum, karena norma-norma berfungsi untuk memenuhi kebutuhan manusia akan keteraturan dan ketentraman secara tuntas.¹³

Hal tersebut terutama dalam masyarakat yang majemuk: berbeda agama, berbeda suku bangsa, berbeda golongan, berlapis-lapis dan sebagainya. Masing-masing kelompok dapat dimungkinkan saling mempengaruhi dan memperjuangkan nilai, aspirasi politik, dan lain-lain hal yang menurut mereka patut dijalankan dan dipatuhi. Terkait dengan efektivitas hukum dalam masyarakat, Ronny Hanitijo Soemitro mengutip Metzger bahwa efektif tidaknya suatu sistem hukum ditentukan oleh 5 (lima) syarat, yaitu:

- a) Mudah-tidaknya makna atau isi aturan-aturan hukum itu ditangkap atau dipahami;
- b) Luas-tidaknya kalangan dalam masyarakat yang mengetahui isi aturan- aturan hukum yang bersangkutan;
- c) Efisien dan efektif – tidaknya mobilisasi aturan-aturan hukum yang dicapai dengan bantuan aparat administrasi dan warga masyarakat yang harus berpartisipasi dalam memobilisasi hukum;
- d) Tersedianya mekanisme penyelesaian sengketa yang mudah dihubungi dan dimasuki warga masyarakat serta efektif untuk menyelesaikan sengketa itu;
- e) Adanya anggapan dan pengakuan yang merata di kalangan anggota-anggota masyarakat bahwa aturan-aturan dan pranata-pranata hukum memang memiliki daya kemampuan yang efektif.¹⁴

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam suatu hubungan kerja adalah suatu hal yang wajar terjadi. Ada beberapa hal sebagai penyebab terjadinya PHK, diantaranya

¹³ Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Perihal Kaedah Hukum*, (Bandung: Alumni, 1986), hlm. 86-87. Dalam hubungannya dengan kaedah hukum, dikenal adanya pola interaksi sosial sebagai berikut:

- a) Pola *tradisional integrated group*: interaksi sosial terjadi apabila warga-warga masyarakat berperilaku atas dasar kaedah-kaedah dan nilai-nilai yang sama sebagaimana diajarkan oleh warga masyarakat lainnya. Interaksi ini tampak (terutama pada masyarakat sederhana) dimana para warga berperilaku menurut adat-istiadatnya. Dalam hlm. ini karena kaedah hukum yang berlaku sudah melembaga dalam masyarakat, kaedah-kaedah tersebut mempermudah interaksi diantaranya.
- b) Pola *public*: interaksi sosial terjadi apabila warga-warga masyarakat berperilaku atas dasar pengertian-pengertian yang sama yang diperoleh dari komunikasi langsung. Peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh penguasa, berlaku bagi seluruh masyarakat dalam wilayah negara.
- c) Pola *audience*: interaksi sosial terjadi apabila warga-warga masyarakat berperilaku atas dasar pengertian-pengertian yang sama yang diajarkan oleh suatu sumber secara individual, yang disebut sebagai "*propagandist*". Kaedah-kaedah yang berlaku dalam suatu golongan politik sosial tertentu.
- d) Pola *crowd*: interaksi sosial terjadi apabila warga-warga masyarakat berperilaku atas dasar perasaan yang sama dan keadaan fisik yang sama. Perilaku yang terjadi (misalnya perkelahian pelajar) pada suatu kerumunan dan dalam waktu tertentu.

¹⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, *Studi Hukum dan Kemiskinan*, (Semarang: Tugu Muda, 1989), hlm. 46.

adalah: a). Pemutusan hubungan kerja demi hukum, b). Pemutusan hubungan kerja atas Putusan Pengadilan, c). Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja sendiri, d). Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

PHK demi hukum bisa terjadi karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja mencapai usia pensiun, atau pekerja meninggal dunia. PHK karena adanya putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, sementara PHK oleh pekerja sendiri bisa terjadi murni atas kemauan pekerja sendiri tanpa adanya rekayasa dari pihak lain, sedangkan PHK yang terjadi oleh pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau mungkin karena faktor-faktor lain seperti rasionalisasi tenaga kerja, penutupan perusahaan karena rugi dan lain sebagainya.¹⁵ PHK yang terakhir ini yang sering menjadi perselisihan hubungan industrial dan tidak jarang yang berakhir di Pengadilan Hubungan industrial, padahal masih banyak penyelesaian yang dapat ditempuh di luar Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, diantaranya penyelesaian melalui Lembaga Kerjasama (LKS) bipartit, melalui mediator, melalui konsiliator dan arbitrase.

Lembaga kerjasama bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (baca Pasal 1 angka 18 UU No 13 Tahun 2003).

Sebagai forum komunikasi artinya anggota yang duduk dalam forum ini saling membagi informasi (*sharing information*) yang akurat dan efektif antara pengusaha dan pekerja dan atau serikat pekerja yang dilakukan secara reguler dan sistematis baik tentang personil, keuangan, produksi, pengembangan usaha dan hal-hal lain yang dianggap perlu sepanjang menyangkut produksi, produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Sebagai forum konsultasi dapat diartikan bahwa semua anggota LKS Bipartit saling memberi pandangan dan pendapat tentang isu-isu yang berkembang sehari-hari mengenai situasi kerja di lapangan, hambatan dan alternatif penyelesaiannya.

Melalui lembaga kerjasama bipartit ini dapat meningkatkan produksi dan prosuktivitas, efisiensi biaya dan daya saing perusahaan menuju perusahaan yang lebih mampu berkompetisi dalam perdagangan dunia secara sehat dan berimbang. Dengan kondisi kerja yang lebih kondusif dan lebih baik akan menurunkan perselisihan hubungan industrial. Adanya kewajiban pembentukan lembaga kerjasama Bipartit di perusahaan yang mempunyai pekerja 50 (lima puluh) orang atau lebih di latar belakang alasan sebagaimana disebutkan dalam memori Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pada perusahaan dengan jumlah pekerja kurang dari 50 (lima puluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif, pada perusahaan dengan jumlah pekerja 50 (lima puluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistim perwakilan. Tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan LKS Bipartit telah diatur dalam Keputusan

¹⁵ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 108.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: Kep. 255/Men/2003, tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga kerjasama Bipartit, antara lain:

1. Pembentukan LKS Bipartit

Pengusaha dan wakil serikat pekerja atau wakil pekerja harus sepakat dan karena perintah Undang-undang dengan mengadakan musyawarah untuk membentuk, menunjuk, dan menetapkan anggota LKS Bipartit di perusahaan. Anggota LKS Bipartit menyepakati dan menetapkan susunan pengurus LKS Bipartit.

- a. Pembentukan dan susunan pengurus LKS Bipartit dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh pengusaha dan wakil serikat pekerja atau wakil pekerja di perusahaan.
- b. LKS Bipartit yang sudah terbentuk harus dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari setelah pembentukan.
- c. LKS Bipartit memberitahukan secara tertulis dengan melampirkan berita acara pembentukan, susunan pengurus dan alamat perusahaan.

2. Keanggotaan

Dalam Pasal 9 Kepmenakertrans RI Nomor: Kep. 255/Men/2003 tersebut di atas dijelaskan bahwa keanggotaan LKS Bipartit ditetapkan dari unsur pengusaha dan unsur pekerja dengan komposisi perbandingan 1:1 yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan, paling sedikit 6 (enam) orang dan paling banyak 20 (dua puluh) orang. Kemudian dalam Pasal 10 lebih lanjut dijelaskan: (1) Susunan pengurus LKS Bipartit sekurang-kurangnya terdiri dari seorang ketua, seorang sekretaris dan anggota. (2) Jabatan ketua LKS Bipartit dapat dijabat secara bergantian antara wakil pengusaha dan wakil pekerja, masa kerja keanggotaan LKS Bipartit 2 (dua) tahun (Pasal 11 ayat (1)).

Untuk menentukan anggota LKS dari unsur pekerja ditetapkan sebagai berikut:

1. Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja dan semua pekerja menjadi anggota serikat pekerja tersebut, maka secara otomatis pengurus serikat pekerja menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit,
2. Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, maka yang mewakili pekerja dalam LKS Bipartit adalah pekerja yang dipilih secara demokratis.
3. Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja dan seluruh pekerja menjadi anggota serikat pekerja, maka yang menjadi wakil masing-masing serikat pekerja ditentukan secara proporsional
4. Dalam hal di perusahaan terdapat satu serikat pekerja dan ada pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja, maka serikat pekerja tersebut menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit dan pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja menunjuk wakilnya yang dipilih secara demokratis.
5. Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja dan ada pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja, maka masing-masing serikat pekerja menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit secara proporsional dan pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja menunjuk wakilnya yang dipilih secara demokratis.

Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di luar Pengadilan Hubungan Industrial

1. Penyelesaian melalui LKS Bipartit

- a. LKS Bipartit mengadakan pertemuan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam sebulan atau setiap kali dipandang perlu.
- b. Materi pertemuan dapat berasal dari unsur pengusaha, unsur pekerja atau dari pengurus LKS Bipartit.
- c. LKS Bipartit menetapkan dan membahas agenda pertemuan sesuai kebutuhan.
- d. Penyelesaian perselisihan industrial yang menyangkut dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), diagendakan khusus dalam suatu pertemuan tertutup.

Dalam hal pertemuan Bipartit akan membahas tentang rencana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi dalam satu perusahaan yang dalam hal ini perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), lazimnya perundingan dibuka oleh Sekretaris LKS Bipartit, dan setelah itu ketua akan memaparkan permasalahan yang terjadi untuk dicarikan solusi pemecahan masalah dengan mengumpulkan berbagai pendapat dari anggota yang hadir.

Sekalipun dalam LKS Bipartit tersebut terdiri dari unsur pengusaha dan unsur dari pekerja/serikat pekerja dan merupakan satu tim independen, namun dalam dinamika persidangan/perundingan masih sering terlihat ego sektoral dari masing-masing unsur, baik dari unsur pengusaha yang lebih mengedepankan diri seolah-olah sebagai pihak yang memiliki kebijaksanaan dalam membela perusahaan begitu juga dari unsur pekerja/serikat pekerja yang menganggap pihak yang lebih banyak berjasa dalam proses produksi, sehingga sering terjadi *deadlock* dalam perundingan yang tujuannya adalah:

- a. Untuk mendinginkan suasana yang tadinya tegang karena masing-masing unsur mempertahankan ego sektoralnya.
- b. Memberi kesempatan untuk berfikir lebih tenang dengan kepala yang dingin sehingga mendapatkan solusi yang terbaik untuk semua pihak.
- c. Warna dalam hidup berdemokrasi, sepanjang dalam dalam koridor yang dibenarkan oleh Undang-undang.

Setelah *deadlock* dilakukan baik sekali, dua kali, malah dibolehkan oleh Undang-undang berkali-kali, perundingan dilanjutkan kembali dengan mendengarkan pendapat dari yang melakukan *deadlock*, dan begitulah seterusnya, sehingga ditemukan suatu kesimpulan. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari unsur pengusaha dan Serikat pekerja/buruh yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggung di bidang ketenagakerjaan.

Dalam lembaga kerja sama bipartit tersebut segala hal yang menyangkut proses produksi dan perusahaan serta yang berhubungan dengan kepentingan pekerja/buruh

dapat dimusyawarahkan sehingga keresahan yang timbul dapat diselesaikan sedini mungkin sehingga tercipta ketenangan kerja dan berusaha (*industrial peace*)¹⁶

Penyelesaian bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan dan dimenangkan, karena penyelesaian bipartit bersifat mengikat,”¹⁷ Langkah awal adalah melalui perundingan, pada prinsipnya setiap perselisihan pasti ada jalan keluar penyelesaiannya, jalan penyelesaian yang terbaik adalah melalui perundingan, musyawarah untuk mufakat. Undang-undang memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini.

Apabila perundingan mencapai kesepakatan wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan, dan isi dari perjanjian tersebut wajib dipatuhi kedua belah pihak serta harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sebaliknya jika tidak tercapai kesepakatan harus dibuat risalah perundingan sebagai bukti bahwa telah dilakukan perundingan Bipartit, dalam risalah perundingan sekurang-kurangnya harus memuat:

- a) Nama lengkap 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.

Apabila salah satu pihak tidak mau melaksanakan isi dalam perjanjian bersama (wan prestasi) maka pihak lain yang merasa dirugikan berhak mengajukan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial. Jika perundingan forum LKS bipartit gagal, maka langkah selanjutnya para pihak/salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang berwenang tentang Ketenagakerjaan (Dinas ketenagakerjaan) setempat dengan melampirkan bukti gagalnya perundingan bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan LKS bipartit telah dilakukan akan tetapi tidak mencapai kesepakatan.

Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui, konsiliasi atau melalui Arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau Arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

2. Penyelesaian Melalui Mediasi/mediator

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi adalah wajib manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah

¹⁶ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), hlm. 101.

¹⁷ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 118.

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sudah menawarkan kepada para pihak yang berselisih.¹⁸ Apabila proses penyelesaian dengan mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator wajib menyampaikan anjuran secara tertulis untuk memberikan pendapat dalam penyelesaian, selanjutnya para pihak harus memberikan jawaban tertulis atas anjuran tersebut, yang berisi menyetujui atau menolak anjuran tersebut guna mendapatkan bukti pendaftaran.

Jenis perselisihan yang dapat diselesaikan oleh mediator adalah semua perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan syarat mediator harus memenuhi beberapa kriteria sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 antara lain: Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, warga negara Indonesia, berbadan sehat menurut keterangan dokter, menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela, berpendidikan sekurang-kurangnya Strata 1 (S1) dan syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.

Sebaliknya apabila mediasi gagal, mediator selambat-lambatnya dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja harus mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis berisi antara lain mengakomodir keinginan kedua belah pihak, menyimpulkan serta memberi beberapa alternatif penyelesaian yang dianggap oleh mediator anjuran tersebut sudah cukup proporsional dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Jika anjuran ditolak, maka mediator membuat resume dan atau risalah hasil mediasi sebagai salah satu syarat dan untuk selanjutnya penyelesaian diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Waktu yang diberikan oleh Undang-undang kepada Mediator untuk menyelesaikan perselisihan dimaksud paling lama adalah 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian dari salah satu atau para pihak.¹⁹

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi/konsiliator

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliator adalah penyelesaian secara musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Prosedur yang digunakan tidak berbeda dengan sistem mediasi, yaitu keinginan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan, yang menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan dan tidak termasuk perselisihan tentang hak.

Konsiliator adalah seseorang yang diberikan kewenangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Konsiliator bukan berstatus sebagai pegawai negeri/pemerintah, konsiliator baru dapat melaksanakan konsiliasi setelah yang bersangkutan memperoleh izin dan terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Penyelesaian perselisihan oleh konsiliator dapat dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian

¹⁸ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 112.

¹⁹ Wawancara dengan Anwar. T. Cut Ali, Disnakerduk (diolah) pada tanggal 9 September 2010.

secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak, selambat-lambatnya dalam waktu tujuh hari kerja konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya, dan pada hari kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.²⁰

Bila tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan diketahui konsiliator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama tersebut. Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu yang selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang pertama kepada para pihak. Para pihak harus sudah memberikan pendapatnya secara tertulis kepada konsiliator dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis itu.

Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu para pihak, maka penyelesaian perselisihan selanjutnya dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial ada Pengadilan Negeri setempat dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak. Untuk menyelesaikan perselisihan tersebut oleh konsiliator, Undang-undang memberikan waktu maksimal atau paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian. Konsiliator harus terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan serta harus mendapatkan legitimasi oleh menteri atau pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan tugasnya konsiliator berhak mendapat honorarium/imbalan jasa yang dibebankan kepada negara.

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jasa arbitrase Undang-undang menentukan dan hanya terbatas pada perselisihan tentang perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Istilah arbitrase berasal dari bahasa latin yakni *arbitrase* yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu perkara menurut kebijaksanaan.²¹

Persyaratan Arbiter sebagaimana ditentukan Pasal 10 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial adalah: Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, cakap melakukan tindakan hukum, Warga Negara Indonesia, pendidikan sekurang-kurangnya Strata 1 (S1), berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun, berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter, menguasai Peraturan Perundang – undangan di bidang Ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian Arbitrase, memiliki pengalaman di bidang Hubungan Industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Kesepakatan para pihak untuk penyelesaian melalui arbitrase yang dibuat perjanjian dalam arbitrase setidaknya memuat tentang nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih, pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil keputusan, jumlah

²⁰ Wawancara dengan Syarifuddin, konsiliator di Banda Aceh (diolah) tanggal 9 September 2010.

²¹ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 113

arbiter yang disepakati, pernyataan para pihak yang berselisih untuk duduk dan menjalankan keputusan arbitrase, tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak yang berselisih, nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter, biaya arbitrase dan honorarium arbiter, pernyataan para pihak yang berselisih untuk duduk dan menjalankan keputusan arbitrase, tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter, pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam perselisihan perkara yang ditanganinya.

Apabila dihubungkan arbitrase dengan kebijaksanaan tersebut dapat menimbulkan kesan seolah-olah seorang arbiter atau majelis arbiter dalam menyelesaikan suatu sengketa tidak berdasarkan norma hukum lagi dan menyandarkan pemutusan sengketa tersebut hanya kepada kebijaksanaan saja, namun kesan tersebut keliru karena arbiter atau majelis arbiter tersebut juga menerapkan hukum seperti halnya yang dilakukan oleh hakim atau pengadilan. Arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk kepada atau menaati keputusan yang telah diberikan oleh hakim atau para hakim yang telah mereka pilih atau tunjuk tersebut.²²

Selanjutnya Asikin Kusumah Atmaja menyatakan: “bahwa arbitrase merupakan suatu prosedur di luar pengadilan yang ditentukan berdasarkan suatu perjanjian dimana para pihak dalam hal timbulnya sengketa mengenai pelaksanaan perjanjian tersebut menyetujui penyelesaian sengketa tersebut pada wasit yang telah dipilih oleh para pihak itu sendiri.”²³ Sedangkan Guru Besar Gajah Mada, Sudikno Mertokusumo mengatakan bahwa arbitrase atau perwasitan adalah suatu prosedur penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang berdasarkan suatu persetujuan pihak-pihak yang bersangkutan diserahkan kepada seorang wasit atau lebih.²⁴

Jadi arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (*final and binding*).²⁵ Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, istilah Arbitrase sudah akrab kita dengar sebagai salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan.

Persidangan upaya damai dilakukan arbiter setelah para pihak dipanggil dan didengarkan keterangannya, kemudian arbiter memberikan penjelasan-penjelasan seperlunya agar masing-masing pihak yang berselisih dapat memaklumi keinginan dari pihak yang lain, sekaligus memberikan solusi-solusi dan alternatif penyelesaian secara berimbang untuk mendapat pertimbangan dan mendapat persetujuan dari para pihak.

²² Eman Rajagukguk, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, (Jakarta: Chandra Pratama, 2000), hlm. 14.

²³ Asikin Kusumah Atmaja, *Arbitrase Perdagangan Internasional*, (Jakarta: Prisma, 1973), hlm. 55.

²⁴ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 1979), hlm. 190.

²⁵ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 115.

Apabila upaya damai berhasil maka arbiter segera menerbitkan akta perdamaian yang harus ditandatangani para pihak dan arbiter, Akta perdamaian tersebut selanjutnya didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Perdamaian yang dituangkan dalam akta tersebut harus dijalankan oleh masing-masing pihak secara suka rela tanpa ada paksaan dan pengaruh dari pihak manapun. Apabila salah satu pihak ingkar atau para pihak wanprestasi dan tidak mau memenuhi kewajiban yang menjadi hak pihak lainnya maka eksekusi selanjutnya atas kesepakatan yang dituangkan dalam akta perdamaian dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Jika upaya damai gagal maka perselisihan tersebut disidangkan dengan memanggil para saksi. Pemeriksaan dan persidangan Arbiter/Majelis Arbiter harus dituangkan dalam bentuk Berita Acara pemeriksaan dan persidangan. Putusan Arbiter atau majelis arbiter harus berdasarkan hukum, memenuhi rasa keadilan, kebiasaan yang ada dalam masyarakat setempat serta tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

Isi putusan Arbiter memuat, kepala putusan yang berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA," nama lengkap dan alamat Arbiter atau Majelis Arbiter, nama lengkap dan alamat para pihak, hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih, ikhtisar dari tuntutan, jawaban dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih, pertimbangan yang menjadi dasar putusan, pokok putusan, tempat dan tanggal putusan, mulai berlakunya putusan, tanda tangan Arbiter atau Majelis Arbiter.

Putusan hasil pemeriksaan dan persidangan yang diambil oleh arbiter adalah bersifat akhir dan tetap. Putusan arbiter masih dapat diajukan kepada Mahkamah Agung untuk ditinjau kembali apabila:

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu.
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan.
- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan.
- d. Putusan melampaui kewenangan arbiter hubungan industrial.
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- f. Proses penyelesaian melalui arbiter paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerjasejak penantadatangan surat penunjukan Arbiter harus selesai.

Alternatif Penyelesaian Masalah

Apabila langkah penyelesaian melalui LKS Bipartit, melalui mediator, penyelesaian melalui konsiliator dan arbitrase tidak membuahkan hasil bagi salah satu dan atau kedua belah pihak, maka langkah selanjutnya dapat ditempuh oleh salah satu dan atau kedua belah pihak adalah melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) pada Pengadilan Negeri setempat.

Penutup

Mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di luar jalur Pengadilan Hubungan Industrial merupakan penyelesaian yang cepat dengan biaya yang relatif murah, langkah awal yang harus dimulai melalui perundingan LKS Bipartit, apabila perundingan LKS Bipartit berhasil maka dikuatkan dengan Berita Acara perundingan, dan tembusannya dikirim/didaftarkan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila perundingan LKS Bipartit gagal, maka harus dibuat Risalah Perundingan yang menggambarkan dinamika jalannya perundingan, penyebab kenapa tidak adanya kesepakatan, kesimpulan dan ditanda tangani oleh semua Pengurus LKS Bipartit. Risalah perundingan yang gagal tersebut merupakan syarat mutlak untuk bisa dilanjutkan penyelesaiannya pada tingkat mediasi, konsiliasi maupun arbitrase. Penyelesaian perselisihan pada tingkat Mediator dan Konsiliator tidak jauh berbeda dengan LKS Bipartit, hanya saja pada tingkat ini kedua belah pihak difasilitasi oleh Mediator dan atau konsiliator. Apabila penyelesaian pada tingkat ini juga mengalami kegagalan, salah satu dan atau kedua belah pihak dapat memilih penyelesaian melalui Arbitrase.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, Asikin Kusumah. *Arbitrase Perdagangan Internasional*, Jakarta: Prisma, 1973.
- Kamello, Tan. *Memperkenalkan Model Sistem Pembangunan Hukum di Indonesia*, Medan: Universitas Sumatera Utara, 2012.
- Maimun. *Hukum Ketengakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2004.
- Mertokusumo, Sudikno. *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta: Liberty, 1979.
- Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1975.
- Purbacaraka, Purnadi, dan Soerjono Soekanto, *Perihal Kaedah Hukum*, Bandung: Alumni, 1986.
- Rajagukguk, Erman. *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Jakarta: Chandra Pratama, 2000.
- Salim HS, H, dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Cetakan ke-1, Jakarta: Raja Grafindo, 2013.
- Soekanto, Soejono. *Sosiologi ; Suatu Pengantar*, Bandung: Rajawali Press, 1996.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. *Studi Hukum dan Kemiskinan*, Semarang: Tugu Muda, 1989.
- Soetoprawiro, Koerniatmanto. *Fungsi Hukum Administrasi Dalam Pencegahan Masalah Kemiskinan*, Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya, 1998.
- Sutendi, Adrian. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.