

# PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Oleh: Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

## 1. PHK dan Uang Kompensasi

Pemutusan hubungan kerja (PHK) seseorang dari satu pekerjaan dapat terjadi karena beberapa alasan, baik karena alasan dari pekerja sendiri maupun dari pihak pengusaha. Pekerja dapat mengundurkan diri karena mendapat kesempatan kerja yang lebih baik atau karena urusan keluarga atau pribadi. Pengusaha dapat memberhentikan pekerja dalam rangka tindakan disiplin. Disamping itu, pengusaha dapat pula merencanakan PHK untuk tujuan pengurangan pegawai, baik karena kelesuaian perusahaan maupun dalam rangka strukturisasi perusahaan. Untuk semua jenis PHK tersebut, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang dapat terdiri dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

Pemberian uang pesangon semula dimaksudkan untuk memberikan jaminan pendapatan selama tidak bekerja akibat PHK, sambil menunggu atau mencari pekerjaan baru. Dengan demikian, besarnya uang pesangon pada mulanya dikaitkan dan ditentukan berdasarkan perkiraan waktu yang diperlukan mencari pekerjaan baru. Sesuai dengan kondisi pasar kerja, masa tunggu untuk masing-masing jenis jabatan dapat berbeda, dan dengan demikian pesangon dapat berbeda menurut jenis jabatan. Namun perkembangan lebih lanjut menunjukkan pemberian uang pesangon dikaitkan dengan masa kerja.

Ketentuan mengenai pemberian uang pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (PMK) dan uang penggantian hak semula ditetapkan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 tahun 1996. Peraturan Menteri tersebut diganti dengan Keputusan

Menteri Tenaga Kerja No. 150 tahun 2000. Banyak pengusaha menolak Kepmen No. 150 tersebut karena dianggap terlalu memberatkan pengusaha. Kemudian Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Keputusan No. 78 tanggal 4 Mei 2001, yang sertamerta ditolak pula oleh berbagai Serikat Pekerja. Dalam ketidakpastian hukum, Kepmen No. 78 tahun 2001 resmi menggantikan Kepmen No. 150 tahun 2000, akan tetapi yang dianggap berlaku adalah Kepmen No. 150 tahun 2000.

Inti Kepmen No. 150 tahun 2000, ini kemudian diakomodasikan pada Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 dengan menetapkan besar uang pesangon bagi pekerja yang diberhentikan karena kesalahan ringan:

- 1 bulan upah bila masa kerja kurang dari 1 tahun;
- 2 bulan upah bila masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun;
- 3 bulan upah bila masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun;
- 4 bulan upah bila masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun;
- 5 bulan upah bila masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun;
- 6 bulan upah bila masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun;
- 7 bulan upah bila masa kerja 6 tahun atau lebih;
- 8 bulan upah bila masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun;
- 9 bulan upah bila masa kerja 8 tahun atau lebih.

Besar uang penghargaan masa kerja adalah:

- 2 bulan upah bila masa kerja 3 tahun atau lebih

tetapi kurang dari 6 tahun;

- 3 bulan upah bila masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun;
- 4 bulan upah bila masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun;
- 5 bulan upah bila masa kerja 12 tahun atau lebih akan tetapi kurang dari 15 tahun;
- 6 bulan upah bila masa kerja 15 tahun atau lebih akan tetapi kurang dari 18 tahun;
- 7 bulan upah bila masa kerja 18 tahun atau lebih akan tetapi kurang dari 21 tahun;
- 8 bulan upah bila masa kerja 21 tahun atau lebih akan tetapi kurang dari 24 tahun;
- 10 bulan upah bila masa kerja 24 tahun atau lebih.

Uang penggantian hak mencakup penggantian atas istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur; penggantian untuk istirahat panjang secara proporsional bilamana di perusahaan yang bersangkutan diberlakukan; biaya pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja, dan uang penggantian perumahan dan pengobatan. Uang penggantian perumahan dan pengobatan ditetapkan 15% dari uang pesangon (UP) dan uang PMK.

Pelaksanaan PHK ini ternyata menimbulkan banyak masalah dan menjadi salah satu sumber perselisihan hubungan industrial. Undang-undang menyatakan bahwa pekerja yang mengundurkan diri atau PHK karena kesalahan berat tidak berhak menerima Uang Pesangon (UP) dan uang PMK. Akibatnya, ketentuan ini sering disalahgunakan pekerja dan pengusaha dan menjadi sumber perselisihan hubungan industrial.

## **2. Perselisihan Hak dan Perselisihan Kepentingan**

Karena satu dan lain hal, pengusaha tidak melakukan kewajibannya memenuhi kepentingan pekerja sesuai

dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan atau Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Akibatnya timbul perselisihan antara pekerja atau Serikat Pekerja dengan pengusaha, yang disebut perselisihan hak atau perselisihan normatif.

Perjanjian Kerja Bersama atau PKB adalah kesepakatan atau perjanjian yang dicapai melalui perundingan antara wakil serikat pekerja dan wakil pengusaha di satu atau beberapa perusahaan mengenai hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha. Sama halnya dengan PP, PKB antara lain memuat ketentuan mengenai hari kerja dan jam kerja, kerja lembur dan upah kerja lembur, pengupahan dan jaminan sosial, istirahat mingguan dan tahunan, perawatan dan pengobatan, keselamatan dan kesehatan kerja, tata tertib dan tindakan disiplin, pemutusan hubungan kerja dan uang pesangon. Disamping itu, PKB juga memuat tentang pengakuan dan pemberian fasilitas bagi serikat pekerja. PKB dirundingkan untuk diperbaharui sekali dalam dua tahun. Bila tidak terdapat kesepakatan, biasanya menjadi timbul perselisihan, yang dinamakan perselisihan kepentingan.

## **3. Perselisihan Hubungan Industrial**

Sekarang ini sudah dimungkinkan di satu perusahaan berdiri lebih dari satu serikat pekerja. Bila satu serikat pekerja atau semuanya menonjolkan kepentingan sendiri, dapat timbul perselisihan antar mereka, yang disebut perselisihan antar serikat pekerja. Dengan demikian di setiap perusahaan dapat terjadi 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu:

- a. perselisihan hak,
- b. perselisihan kepentingan,
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja.

Perselisihan hak adalah perselisihan pengusaha

dengan pekerja dan atau serikat pekerja, karena pengusaha dianggap tidak melakukan kewajibannya memenuhi hak pekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja karena mereka tidak mencapai kesepakatan mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja karena mereka tidak mencapai kesepakatan atas tindakan atau rencana pengusaha memberhentikan atau memutuskan hubungan kerja dengan pekerja.

Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antara satu atau beberapa serikat pekerja dengan serikat pekerja lain di dalam satu perusahaan karena mereka tidak mencapai kesepakatan antara lain mengenai keanggotaan dan atau mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja.

Perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada umumnya timbul karena pengusaha dan pekerja dan atau serikat pekerja tidak berhasil menyelesaikan keluhan, aspirasi, harapan, kepentingan, serta tuntutan menyangkut hak dan kewajiban pekerja secara bipartit, sehingga memerlukan keterlibatan atau bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikannya seperti mediator atau konsiliator atau arbiter, atau kemungkinan dari mediator dan konsiliator lebih lanjut ke panitia penyelesaian perselisihan atau pengadilan. Demikian juga perselisihan antar serikat pekerja timbul karena para pimpinan serikat pekerja yang berselisih tidak mampu menyelesaikan sendiri perbedaan kepentingan mereka secara bipartit.

Kenyataan juga menunjukkan bahwa tidak sedikit serikat pekerja dan pengusaha yang meniru pola pikir dan kebiasaan penganut paham liberal menyelesaikan perselisihan mereka yaitu melalui pemaksaan sepihak berupa pemogokan atau penutupan perusahaan.

#### **4. Dampak Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan yang terpaksa melibatkan pihak ketiga pada dasarnya selalu secara langsung dan tidak langsung menimbulkan beban biaya dan pengorbanan besar bagi pihak-pihak yang berselisih dan bagi seluruh warga perusahaan. Penyelesaian perselisihan, baik melalui mediasi atau konsiliasi, arbitrase atau pengadilan, apalagi dengan pemaksaan berupa pemogokan atau penutupan perusahaan, selalu menguras tenaga, pemikiran, waktu dan dana dari pihak-pihak yang berselisih.

Keputusan pengadilan selalu menimbulkan rasa tidak puas atau menyakitkan bagi pihak yang merasa dikalahkan dan tinggal menghitung beban langsung dan tidak langsung bagi pihak yang merasa dimenangkan. Kedua belah pihak, yang merasa dimenangkan dan merasa dikalahkan selalu menyimpan luka atau bekas yang mengurangi rasa saling mempercayai dalam upaya membangun hubungan industrial lebih lanjut. Demikian juga hasil kompromistis terhadap tindakan pemaksaan sepihak (pemogokan atau penutupan perusahaan) akan menjadi catatan sejarah dan kendala dalam membangun hubungan industrial yang harmonis ke depan.

Oleh sebab itu, pengusaha, pekerja dan serikat pekerja harus dengan sungguh-sungguh, tulus dan berjiwa besar secara bipartit dan secara kekeluargaan menyelesaikan setiap masalah yang mereka hadapi, sehingga tidak meningkat menjadi perselisihan dan terpaksa melibatkan pihak ketiga.

## 5. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sesuai dengan Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial, perselisihan yang tidak dapat diselesaikan secara bipartit di tingkat perusahaan, sesuai dengan jenis perselisihannya dapat diselesaikan melalui bantuan pihak ketiga yaitu arbiter, konsiliator, atau mediator. Selanjutnya perselisihan yang tidak dapat diselesaikan konsiliator atau mediator, dilanjutkan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengganti dari penyelesaian perselisihan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) sesuai dengan UU No. 22 tahun 1957 dan UU No. 12 tahun 1964. Kedua Undang-undang ini sudah dicabut melalui UU No. 2 tahun 2004.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial selalu menekankan peranan Lembaga Kerjasama Bipartit atau penyelesaian secara dan di tingkat bipartit. Masalah hubungan industrial yang tidak terselesaikan secara bipartit dinyatakan sebagai perselisihan hubungan industrial dan terpaksa melibatkan atau membutuhkan campur tangan pihak ketiga seperti dikemukakan di atas. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dapat melalui 4 tahap, yaitu dua tahap di luar pengadilan dan dua tahap di dalam pengadilan.

Di luar pengadilan melalui:

1. Perundingan bipartit,
2. Arbitrase atau Konsiliasi, atau Mediasi

Di dalam pengadilan melalui:

3. Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri
4. Mahkamah Kasasi di Mahkamah Agung

Berdasarkan Undang-undang No. 2 tahun 2004 ini, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk

sebagai pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum di Pengadilan Negeri yang secara khusus menyelesaikan perselisihan industrial. Dalam tahap pertama PHI didirikan di Pengadilan Negeri yang berada di ibukota provinsi. Kasasi atas keputusan PHI tingkat pengadilan negeri dilaksanakan di dan oleh Majelis Hakim Kasasi yang dibentuk di Mahkamah Agung. Disamping Hakim Negeri di PHI Pengadilan Negeri dan Hakim Agung di Mahkamah Agung, diangkat pula beberapa orang Hakim Ad-Hoc yang mewakili unsur Pekerja dan unsur Pengusaha. Dengan demikian prinsip unsur tripartit tetap dipertahankan dalam penyelesaian perselisihan ini.

Semua perselisihan pada dasarnya harus diupayakan diselesaikan melalui perundingan bipartit di tingkat perusahaan. Bila kedua pihak yang berselisih tidak mampu mencapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua pihak mengajukan kasusnya ke PHI melalui Dinas Ketenagakerjaan setempat. Dinas Ketenagakerjaan memeriksa kelengkapan berkas yang membuktikan bahwa upaya penyelesaian secara berunding bipartit telah dilakukan secara maksimal.

Undang-undang berusaha menghindari penumpukan perkara atau kasus perselisihan hubungan industrial di PHI Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung. Oleh sebab itu setiap kasus/perselisihan yang tidak terselesaikan secara bipartit wajib diusahakan diselesaikan pada tahap kedua, yaitu dengan pertamanya Dinas Ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak yang berselisih memilih pihak ketiga untuk membantu penyelesaian.

- a. Perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja ditawarkan untuk diselesaikan secara arbitrase atau konsiliasi.
- b. Perselisihan PHK ditawarkan untuk dibantu melalui konsiliasi.
- c. Perselisihan hak otomatis dimediasi oleh mediator.

d. Bila pihak yang berselisih tidak sepakat meminta bantuan konsiliator atau arbitrase, penyelesaian perselisihan otomatis dibantu oleh mediator.

Mediator adalah pegawai instansi Pemerintah yang setelah memenuhi persyaratan tertentu diberi kewenangan memediasi semua perselisihan hubungan industrial. Konsiliator adalah seorang non pejabat pemerintah atau lebih yang setelah memenuhi persyaratan tertentu diberi kewenangan untuk melakukan konsiliasi perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara Serikat Pekerja. Mediator dan konsiliator bertugas memberi saran penyelesaian kepada kedua pihak yang berselisih. Bila mereka sepakat untuk menerima, kesepakatan tersebut dimuat dalam Perjanjian Bersama.

Arbiter hubungan industrial adalah seorang non pejabat pemerintah atau lebih yang setelah memenuhi persyaratan tertentu diberi kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja sesuai dengan kesepakatan pihak yang berselisih untuk diselesaikan dan diputuskan oleh arbiter dimaksud. Keputusan arbiter bersifat final dan wajib diterima dan dilaksanakan oleh pihak-pihak yang berselisih.

Perselisihan yang tidak terselesaikan di tingkat konsiliasi atau mediasi dilanjutkan ke PHI. Keputusan PHI di Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja sudah bersifat final, wajib dilaksanakan. Namun pihak yang tidak setuju dengan keputusan PHI di Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat mengajukan banding ke Mahkamah Kasasi di Mahkamah Agung.

Dengan demikian proses penyelesaian hubungan industrial di luar dan di dalam pengadilan dapat dilihat dalam Tabel 1 dan Bagan 1 di bawah ini.

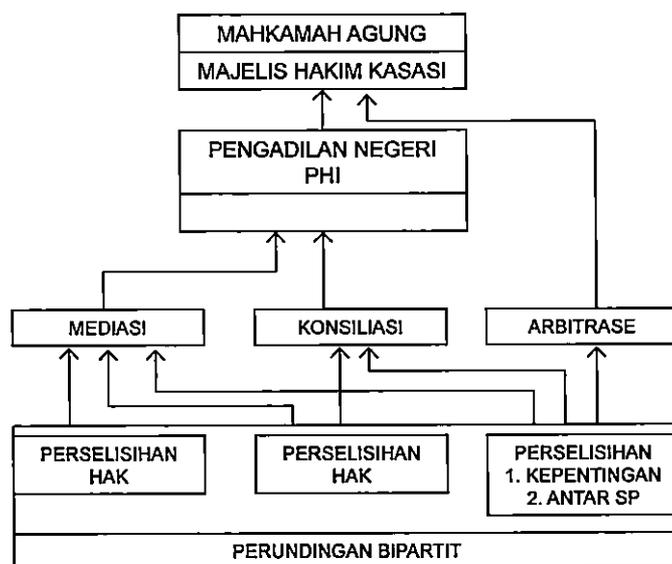
#### a. Perundingan Bipartit

Perselisihan hak, perselisihan kepentingan

dan perselisihan PHK pertama-tama harus diupayakan diselesaikan melalui perundingan bipartit, yaitu antara pekerja dan atau serikat pekerja dengan pengusaha. Perundingan itu dapat dilakukan di Lembaga Kerjasama Bipartit atau melalui Tim Perunding secara khusus. Sebagaimana dimaklumi, LK Bipartit dianjurkan dibentuk di setiap perusahaan dengan anggota terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di LK Bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesi. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di LK Bipartit ditetapkan secara proporsional.

TABEL 1. TAHAPAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perselisihan Tahapan	Hak	Kepentingan	PHK	Antar SP
4. Mahkamah Agung	√	-	√	-
3. PHI	√	√	√	√
2.c. Mediasi	-	√	√	√
2.b. Konsiliasi	-	√	√	√
2.a. Arbitrase	√	√	-	√
1. Bipartit	√	√	√	√



Bagan 1: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Demikian pula perselisihan antar serikat pekerja harus diupayakan diselesaikan secara bipartit, baik secara langsung maupun melalui LK Bipartit yang ada atau melalui satu Forum yang mereka bentuk. Walaupun tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang, serikat-serikat pekerja di satu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi Antar Serikat Pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikannya di LK Bipartit yang telah ada.

Untuk menghindari perselisihan yang berlarut-larut, maka setiap perselisihan harus diusahakan diselesaikan di tingkat bipartit paling lama 30 hari kerja. Bila dalam 30 hari tersebut tercapai kesepakatan, maka hasil kesepakatan tersebut dituangkan dalam Perjanjian Bersama. Akan tetapi bila tidak tercapai kesepakatan atau satu pihak menolak berunding atau melanjutkan perundingan, maka perundingan dianggap gagal. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti upaya yang telah dilakukan.

Sebagaimana dikemukakan di atas, setelah menerima berkas perselisihan yang lengkap, Dinas Ketenagakerjaan menawarkan penyelesaian perselisihan untuk dibantu melalui arbitrase atau konsiliasi. Bila dalam 7 hari pihak yang berselisih tidak sepakat memilih arbitrase atau konsiliasi, maka Dinas Ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

#### **b. Mediasi oleh Mediator**

Di setiap kantor Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenaga-kerjaan diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi

menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Atas kesepakatan bersama, kedua pihak yang berselisih dapat memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di Kantor Pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka. Bila permintaan seperti itu tidak diajukan, maka Kepala Dinas Ketenagakerjaan menugaskan seorang mediator.

Dalam 7 hari setelah menerima permintaan atau penugasan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian segera paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli. Bila melalui mediasi tersebut pihak yang berselisih mencapai kesepakatan, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan disaksikan oleh mediator.

Bila pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan, dalam paling lama 10 hari kerja setelah sidang mediasi pertama, mediator harus sudah membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Kemudian dalam 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada mediator menyatakan menyetujui atau menolaknya.

Bila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran mediator, maka dalam 3 hari mediator membantu mereka membuat Perjanjian Bersama. Bila anjuran tertulis ditolak, maka pihak yang menolak mengajukan gugatan kepada PHI di Pengadilan Negeri setempat. Untuk itu mediator

menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam 5 hari kerja. Dengan demikian seluruh proses mediasi diperkirakan dapat diselesaikan paling lama dalam 30 hari kerja.

Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh kedua pihak yang berselisih dan disaksikan oleh mediator didaftar di PHI pada Pengadilan Negeri setempat untuk memperoleh akta bukti pendaftaran. Dengan demikian, bila kelak salah satu pihak tidak melaksanakan seluruh atau sebagian dari Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI yang bersangkutan.

### c. Konsiliasi oleh Konsiliator

Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga dianggap mampu melakukan konsiliasi dan memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja..

Daftar konsiliator untuk satu wilayah kerja disediakan di Dinas Ketenagakerjaan atau kantor Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta konsiliator dari daftar konsiliator setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka. Sama halnya dengan mediator, konsiliator harus menghimpun informasi yang diperlukan dalam 7 hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat pada hari kedelapan sudah memulai usaha konsiliasi. Bila tercapai kesepakatan, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam Perjanjian Bersama.

Bila tidak tercapai kesepakatan, maka paling lambat dalam 10 hari kerja sesudah sidang konsiliasi pertama, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih. Masing-masing harus menyampaikan pernyataan menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam 10 hari. Bila kedua pihak menerima anjuran, Perjanjian Bersama untuk itu diselesaikan dalam 3 hari untuk didaftarkan di PHI pada Pengadilan Negeri setempat. Bila salah satu pihak menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke PHI pada Pengadilan Negeri setempat.

Secara keseluruhan, konsiliator harus menyelesaikan satu kasus perselisihan maksimum dalam 30 hari. Dalam proses konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli. Pemerintah membayar honorarium konsiliator, serta biaya perjalanan dan akomodasi saksi dan saksi ahli.

### d. Arbitrase oleh Arbiter

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, dan atau perselisihan antar serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 orang arbiter, dalam 3 hari masing-masing pihak dapat menunjuk seorang arbiter, dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbiter. Arbiter menurut UU PHI ini harus memenuhi syarat tertentu yang ditetapkan oleh Pemerintah dan terdaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan.

Dalam kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pihak yang berselisih membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan

dipilih, dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase.

Arbiter pertama-tama mengupayakan penyelesaian secara bipartit atau perdamaian. Bila penyelesaian berhasil, arbiter membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Akta Perdamaian didaftarkan di PHI pada Pengadilan Negeri setempat. Bila kedua pihak tidak mencapai titik perdamaian, arbiter melanjutkan sidang-sidang arbitrase dengan mengundang kedua belah pihak dan bila perlu mengundang saksi. Secara keseluruhan, arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih, arbiter hanya dapat memperpanjang waktu penyelesaian paling lama 14 hari kerja.

Putusan arbitrase didaftarkan di PHI pada Pengadilan Negeri setempat, dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap dan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI di Pengadilan Negeri untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan keputusan arbitrase.

Dalam paling lama 30 hari sejak keputusan arbiter, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung, hanya apabila putusan arbiter diduga mengandung unsur-unsur:

- a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, ternyata diakui atau terbukti palsu;
- b. pihak lawan terbukti secara sengaja

menyembunyikan dokumen yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan;

- c. keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan;
- d. putusan melampaui kewenangan arbiter;
- e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Mahkamah Agung dalam 30 hari harus memberi putusan atas permohonan pembatalan putusan arbitrase. Keputusan MA dapat menolak atau menerima pembatalan sebagian atau seluruh putusan arbitrase.

## 6. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk di Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung. Untuk pertama kali, Pengadilan PHI dibentuk di Pengadilan Negeri yang berada di ibukota provinsi. Secara bertahap, Pengadilan PHI akan dibentuk di Pengadilan Negeri yang berada di Kabupaten atau Kota yang padat industri. Susunan PHI pada Pengadilan Negeri terdiri dari:

- a. Hakim,
- b. Hakim Ad-Hoc,
- c. Panitera Muda, dan
- d. Panitera Muda Pengganti.

Hakim adalah hakim karier di pengadilan negeri yang diangkat untuk memeriksa perkara perselisihan industrial, dan diberhentikan oleh Ketua Mahkamah Agung. Hakim Ad-Hoc adalah hakim PHI, diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung setelah mendengar pengajuan serikat pekerja dan organisasi pengusaha melalui Menteri.

Di masing-masing Pengadilan Negeri diangkat paling sedikit 5 orang hakim ad-hoc mewakili unsur serikat pekerja dan 5 orang mewakili unsur asosiasi

pengusaha. Hakim ad-hoc diangkat untuk masa tugas 5 tahun dan dapat diangkat kembali maksimum satu kali masa jabatan. Hakim ad-hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tinggi dan Tertinggi Negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsiliator atau arbiter. Ketua Pengadilan Negeri mengawasi pelaksanaan tugas hakim, hakim ad-hoc, panitera muda dan panitera muda pengganti. PHI pada Pengadilan Negeri berwenang memeriksa dan memutus:

- a. perselisihan hak untuk tingkat pertama;
- b. perselisihan kepentingan untuk tingkat pertama dan terakhir;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk tingkat pertama;
- d. perselisihan antar serikat pekerja untuk tingkat pertama dan terakhir.

Setiap perselisihan disampaikan kepada PHI dalam bentuk gugatan. Paling lama 7 hari kerja setelah menerima pengajuan gugatan, Ketua Pengadilan Negeri telah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri dari seorang hakim sebagai Ketua Majelis satu orang hakim ad-hoc mewakili unsur serikat pekerja dan satu orang hakim ad-hoc mewakili unsur asosiasi pengusaha.

Paling lama 7 hari sejak penetapan Majelis Hakim, Ketua Majelis Hakim harus sudah menetapkan jadwal sidang. Majelis Hakim dapat memanggil pihak-pihak yang berselisih, saksi, dan saksi ahli. Majelis Hakim wajib menyelesaikan perselisihan paling lama 50 hari kerja sejak sidang pertama. Dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Paling lama 7 hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, Panitera Pengganti harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir pada saat pembacaan putusan Majelis Hakim. Putusan PHI mengenai perselisihan

kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

Putusan PHI mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK mempunyai hukum tetap apabila dalam 14 hari kerja setelah mendengar langsung atau menerima pemberitahuan putusan PHI, tidak ada diantara yang berselisih mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung. Permohonan kasasi diajukan melalui kepanitraan PHI pada Pengadilan Negeri.

## 7. Majelis Hakim Kasasi

Permohonan kasasi atas putusan PHI pada Pengadilan Negeri diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi. Untuk itu pada Mahkamah Agung dibentuk dan diangkat:

- a. Hakim Agung,
- b. Hakim Ad-Hoc, dan
- c. Panitera.

Hakim Agung adalah hakim agung yang ditugaskan di Mahkamah Agung. Hakim Ad-hoc diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Mahkamah Agung setelah mendengar usul serikat pekerja dan asosiasi pengusaha yang disampaikan melalui Menteri. Sama halnya dengan Hakim Ad-hoc, di PHI pada Pengadilan Negeri, Hakim Ad-hoc di Majelis Kasasi dipilih untuk masa jabatan 5 tahun dan dapat diperpanjang maksimum satu periode. Hakim Ad-hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tinggi dan Tertinggi Negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsiliator atau arbiter.

Segera setelah menerima kasasi atas putusan PHI, Ketua Mahkamah Agung menetapkan susunan Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari seorang Hakim Agung, seorang Hakim Ad-Hoc dari unsur serikat pekerja, dan seorang Hakim Ad-Hoc dari unsur asosiasi pengusaha. Majelis Hakim Kasasi harus menyelesaikan kasus perselisihan dimaksud

paling lama 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

## 8. Penerapan dan Penegakan Hukum

Sebagaimana dikemukakan pada awal tulisan ini, prasarana peraturan dan kelembagaan sudah relatif memadai untuk menciptakan suasana aman dan harmonis di lingkungan perusahaan. Namun, masalah sering berkepanjangan karena para pelaku yang bersangkutan kurang memperlihatkan kesediaan yang tulus dan kepatuhan pada peraturan yang ada dan pada keputusan lembaga-lembaga yang berwenang.

Demikian juga setelah UU No.2 tahun 2004 diundangkan, yang secara substantif dan prosedural jauh lebih sederhana dan singkat dari UU No. 22 tahun 1957 dan UU No. 12 tahun 1964. Pelaksanaannya sangat tergantung pada kesediaan dan kesungguhan masing-masing unsur, yaitu pengusaha atau manajemen, para pekerja dan serikat pekerja, dan aparat Pemerintah sendiri.

### a. Kesediaan Saling Memahami dan Bekerjasama

Kunci utama untuk menghindari perselisihan adalah kesediaan masing-masing pihak, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, untuk saling memahami posisi, kondisi dan kepentingan mitra kerjanya. Sebagaimana dikemukakan pada Bab I Buku ini bahwa masing-masing pihak harus merasakan saling tergantung pada yang lain dan saling membutuhkan.

Hubungan industrial adalah satu proses saling menyesuaikan, saling mengisi dan saling mendukung antara pengusaha dan pekerja. Proses tersebut dapat diibaratkan sebagai belajar dansa. Pada mulanya, pengusaha dan pekerja sama-sama belum memahami ketentuan, sehingga dapat saling menginjak kaki atau berbenturan. Dalam hal seperti itu, masing-

masing harus saling memaafkan. Semakin lama, yang satu menyesuaikan langkahnya kepada langkah partnernya, sehingga ditemukan gerakan-gerakan yang indah, seirama, harmonis, dan menyenangkan.

Semua benturan atau keluhan dalam hubungan industrial harus diselaraskan atau diserasikan, sehingga tidak meningkat menjadi perselisihan yang akan menguras tenaga dan perhatian kedua pihak. Dengan demikian, pengusaha dengan pekerja dan serikat pekerja akan selalu dapat secara harmonis bersama-sama memajukan perusahaan.

### b. Profesionalisme Hubungan Industrial

Banyak perselisihan hubungan industrial terjadi karena satu pihak atau kedua pihak tidak memahami peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan prinsip hubungan industrial dengan baik. Oleh sebab itu, terutama para manajemen dan pejabat di bidang hubungan industrial serta para pengurus serikat pekerja harus betul-betul memahami:

- peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
- isi peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- prinsip hubungan industrial.

Dalam hubungan ini, manajemen perlu mengambil inisiatif menyelenggarakan pembelajaran bersama secara rutin. Misalnya melalui Forum Bipartit atau forum lain, pengusaha dan manajemen dan staf unit hubungan industrial, beserta pengurus serikat pekerja dan wakil-wakil pekerja yang lain, duduk bersama memahami berbagai peraturan, isi PP atau PKB, serta mengenai prinsip dan penerapan hubungan industrial, dengan atau tanpa nara sumber dari luar. Dengan demikian mereka akan mempunyai persepsi dan pemahaman yang sama.

Dengan mempunyai pemahaman dan persepsi yang sama mengenai ketentuan dan prinsip hubungan industrial, masing-masing akan mempunyai kepercayaan diri dan merasa mampu untuk menyelesaikan sendiri dengan mitra kerjanya. Pengusaha dan pekerja tidak perlu tergantung kepada dukungan pihak lain atau pihak ketiga seperti pengacara atau ahli hukum, yang pada umumnya justru membuat jalur penyelesaian masalah menjadi panjang dan rumit.

## KEPUSTAKAAN

Asian Productivity Organization, *Industrial Relations and Labour Management Consultation: Asian Experiences*. Tokyo: APO, 1991.

Bamber, Greg J., and Russel D. Lansbury, Editors, *International and Comparative Industrial Relations*. St. Leonards, Australia: Allen & Unwin, 1993.

Fleiser, Belton M., *Labour Economics: Theory and Evidence*. New Jersey: Prentice-Hall, 1970.

Mayer, Peter and Erwin Schwelshelm, *The modernization of industrial relations in Germany*. Seoul: Friedrich Ebert Stiftung, 2000.

Shirai, Taishiro, *Japanese Industrial Relations*. Tokyo: The Japan Institute of Labour, 2000.

Simanjuntak, Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, 1998.

-----, *Masalah Hubungan Industrial di Indonesia*, Edisi Kedua. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), 1992.

-----, *Trade Unionism in Indonesia*. Jakarta: HIPSMI, 1995.

-----, "Perkembangan Organisasi Pekerja di Indonesia", dalam *Jurnal Studi Indonesia*. Vol. 9, No. 1 tahun 1999, hal. 1 -14.

-----, *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: HIPSMI, 2000.

-----, *Manajemen Hubungan Industrial*, Edisi Ketiga. Jakarta: Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, (2003, 2008) 2011.

simanjuntakpayaman@yahoo.com

Kemennakertrans: (021) 525 2034

HP: 0818 121 678