

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan**

##### **2.1.1. Pengertian Ketenagakerjaan**

Menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (1) Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja.”

Menurut ketentuan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, dari peraturan pemerintah, peraturan menteri, hingga keputusan - keputusan menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya beberapa pengertian ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- a. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja,
- b. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain,
- c. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain,

- d. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### **2.1.2. Pengertian Pengusaha**

Menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (5) tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud pengusaha sebagai berikut:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalani perusahaan bukan miliknya,
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 (satu) dan 2 (dua) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

### **2.1.3. Pengertian Tenaga Kerja dan Pekerja**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, termasuk di dalamnya bekerja pada sektor formal, misalnya wiraswasta/ pedagang yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun orang lain.

Pekerja adalah mengarah pada bekerja untuk orang lain yang mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerja itu sendiri dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

- a. Pekerja kontrak

Pekerja kontrak adalah pekerja yang berkerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja

untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

b. Pekerja Tetap, antara lain:

- 1) Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja,
- 2) Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu,”
- 3) Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan,
- 4) Masa kerja dihitung sejak masa percobaan,
- 5) Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau pekerja mengundurkan diri maka pekerja tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi pekerja yang bekerja minimal 3 (tiga) tahun) dan uang penggantian hak sesuai Undang - Undang yang berlaku.

## **2.2. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja**

Terdapat beberapa unsur dalam Perjanjian Kerja yaitu:

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Suatu perjanjian kerja tersebut 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.

b. Adanya *Service* atau pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah

orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain yaitu si majikan.

c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah dilakukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang - undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga boleh dilakukan dalam seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, di sini pribadi manusia akan hilang sehingga munculah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

d. Adanya unsur upah

Jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika seseorang yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah maka unsur keempat dalam suatu perjanjian kerja ini, yaitu unsur upah tidak terpenuhi.

## **2.3. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

### **2.3.1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/ majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

Menurut Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 61 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia,
- b. Jangka waktu kontak kerja telah berakhir,
- c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap,
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan berlakunya Undang - Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI tersebut, Undang - Undang nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta dan Undang - Undang nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Namun, untuk peraturan pelaksanaan kedua Undang

- Undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berarti berkaitan dengan pemenuhan hak - hak ekonomi pekerja dan kondisi keuangan dari perusahaan. Karena itu sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak - hak pekerja, tetapi juga memperhatikan kemampuan dari keuangan perusahaan tersebut dengan memberikan pengaturan - pengaturan berpatokan standar, baik secara nasional maupun internasional.

Menurut Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 Pasal 150 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang - Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha - usaha sosial dan usaha - usaha lain yang memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus mengikuti ketentuan Undang - Undang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- a. Badan usaha berbentuk badan hukum,
- b. Badan usaha yang tidak berbentuk badan hukum,
- c. Badan usaha milik persekutuan,

- d. Badan usaha milik swasta,
- e. Badan usaha milik swasta,
- f. Badan - badan sosial dan badan usaha lainnya yang memiliki.

Dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus melalui prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu Undang - Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur tata cara pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pihak pengusaha/ perusahaan.

Undang - Undang Ketenagakerjaan nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha/ perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Selama masa menunggu keputusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) baik pengusaha maupun pekerja tetap menjalankan kewajibannya seperti semula. Kecuali jika pengusaha melakukan *skorsing* atau hukuman kepada pekerja, pekerja/ buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja tetap menerima upah beserta hak - hak lainnya yang biasa diterima.

Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi sebelum melakukan Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK), perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut - turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP 3 secara langsung atau langsung memecat. Semua hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan masing - masing. Karena setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda - beda.

Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan bisa dilakukan dengan alasan perusahaan memutuskan melakukan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dalam keadaan merugi/ pailit. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan terjadi karena keadaan diluar kuasa perusahaan.

Bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam pasal 156, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **2.3.2. Dasar Hukum Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pihak perusahaan dapat saja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam berbagai kondisi seperti di bawah ini:

- a. Pekerja melakukan kesalahan berat meliputi:



- 1) Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan,
- 2) Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan,
- 3) Pekerja mabuk, minum - minuman keras, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat aktif lainnya, dilingkungan kerja,
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja,
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja,
- 6) Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang - undang,
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan,
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya ditempat kerja,
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara,
- 10) Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih,

Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak sedang bagi pekerja yang tugas dan fungsi tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain memperoleh uang pengganti, juga diberikan uang pisah

yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

b. Pekerja ditahan pihak yang berwajib

Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja setelah 6 (enam) bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ditambah uang pengganti hak.

Untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial tetapi apabila Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 (enam) bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

c. Perusahaan mengalami kerugian

Apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja.

Syaratnya adalah harus membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan dan uang pengganti hak.

d. Pekerja tidak masuk kerja terus menerus

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk kerja selama 5 hari berturut - turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti - bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri.

Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan di alamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan.

Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat tidak masuk kerja, berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

e. Pekerja meninggal dunia

Hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/ duda atau kalau tidak ada anak atau juga tidak ada keturunan garis lurus keatas/ kebawah selama tidak diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.

f. Pekerja melakukan pelanggaran

Di dalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama - sama antara pekerja/ serikat pekerja dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing - masing pihak dan syarat - syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing - masing pihak diharapkan didalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak.

Pelanggaran terhadap perjanjian yang ada tentunya ada sanksi yang berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada juga yang berupa surat peringatan. Sedang untuk surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke I, ke II, sampai ke III. Masing - masing berlakunya surat peringatan selama 6 (enam) bulan sehingga apabila pekerja sudah diberi peringatan sampai 3 (tiga) kali berturut - turut dalam 6 (enam) bulan terhadap pelanggaran yang sama maka berdasarkan peraturan yang ada kecuali ditentukan lain yang ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, Perjanjian kerja Bersama, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.

Perusahaan Berkewajiban memberikan uang pesangon 1 (satu) dari ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.

Perusahaan dilarang melakukan PHK dengan alasan:

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus - menerus,
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan yang berlaku,
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya,
- d. Pekerja menikah,
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya,
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/ atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,
- h. Pekerja yang mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan,
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan,

- j. Pekerja 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.

## **2.4. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial**

### **2.4.1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut Undang - Undang nomor 2 tahun 2004 Pasal 1 ayat (1) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan, “Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan”.

### **2.4.2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Dengan pertimbangan - pertimbangan di atas menurut Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh:

- a. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang – undangan,
- b. Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang – undangan,

- c. Pengakhiran hubungan kerja,
- d. Perbedaan pendapat antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

### **2.4.3. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)**

Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dapat dibedakan menjadi:

- a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Melalui Bipartit

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian perselisihan yang demikian merupakan penyelesaian perselisihan terbaik karena masing - masing pihak dapat langsung berbicara dan dapat memperoleh kepuasan tersendiri dikarenakan tidak ada campur tangan dari pihak ketiga. Selain itu, penyelesaian perselisihan melalui bipartit dapat menekan biaya dan menghemat waktu.

Itulah sebabnya Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 (tiga) mengharuskan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat dilakukan terlebih dahulu dalam setiap perselisihan hubungan industrial sebelum diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan.

Berdasarkan ketentuan Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 10 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan

hubungan industrial. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 7 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Apabila dalam perundingan bipartit berhasil mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama (PB) yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Dalam hal perjanjian bersama (PB) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama (PB) didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya - upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti tersebut tidak dilampirkan risalah penyelesaian secara bipartit, instansi tersebut harus mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat tujuh hari sejak diterimanya pengembalian.

Tidak adanya pihak ketiga dalam penyelesaian secara bipartit ini menunjukkan proses yang dijalankan adalah negosiasi. Di mana negosiasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat kedua belah pihak memiliki berbagai kepentingan yang sama maupun yang berbeda.



Negosiasi merupakan sarana bagi pihak - pihak yang bersengketa untuk mendiskusikan penyelesaiannya tanpa keterlibatan pihak ketiga penengah, baik yang tidak berwenang mengambil keputusan (mediasi) maupun yang berwenang (arbitrase dan litigasi). Ciri khas daripada negosiasi adalah adanya tawar - menawar antara para pihak, di mana tawar - menawar tersebut bersifat relatif dan tergantung dari beberapa hal, yaitu:

- 1) Bagaimana kebutuhan anda terhadap pihak lawan,
- 2) Bagaimana kebutuhan pihak lain terhadap anda,
- 3) Bagaimana alternatif kedua belah pihak,
- 4) Apa persepsi para pihak mengenai kebutuhan serta pilihan - pilihannya.

Untuk melakukan negosiasi yang baik dan berhasil diperlukan suatu strategi atau taktik negosiasi, dimana setiap negosiator diharuskan mampu mengetahui kemampuan terendah mereka sendiri dan kemampuan pihak lawan dalam tawar - menawar. Selain itu dalam melakukan negosiasi, negosiator harus berusaha mencari informasi dari pihak lain untuk melakukan tawar - menawar yang akan dijadikan dasar untuk memperkirakan kemampuan pihak lain.

b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Melalui Mediasi

Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi diatur dalam Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak

berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut ketentuan Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 4 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, didahului dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Jika 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 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Berdasarkan ketentuan Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi, mediator harus sudah mengadakan penelitian mengenai duduk perkaranya dan harus segera mengadakan sidang mediasi

dalam waktu selambat - lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan perkara perselisihan. Dalam jangka waktu selambat - lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima pelimpahan perselisihan, mediator harus sudah menyelesaikan tugas mediasi tersebut.

Apabila dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan mediator untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Perjanjian Bersama. Namun jika tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi, maka:

- 1) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis,
- 2) Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambatlambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak,
- 3) Para pihak harus sudah harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat - lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis,
- 4) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis,
- 5) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat - lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk

kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak - pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

- c. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Melalui Konsiliasi
- Penyelesaian melalui konsiliasi (*conciliation*) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak - pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Sedangkan yang dimaksud dengan Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut dengan konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat - syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Tata cara penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi tidak jauh berbeda dengan tata cara penyelesaian perselisihan melalui mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan dari para pihak yang berselisih. Demikian juga dengan jangka waktu penyelesaiannya, undang - undang memberikan waktu penyelesaian selambat - lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan sama halnya dengan proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Yang perlu diperhatikan bahwa, berbeda dengan mediator, seorang konsiliator bukan berstatus sebagai pegawai pemerintah.

Konsiliator dapat memberikan konsiliasi setelah memperoleh izin dan terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani melalui konsiliasi adalah perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan .

Konsiliator tidak diberikan kewenangan dalam menyelesaikan perselisihan hak terkadang dipertanyakan oleh sebagian kalangan. Kemudian dikemukakan salah satu alasan, bahwa akan timbul kesan monopoli kewenangan dan atau meragukan kemampuan konsiliator untuk menangani perselisihan hak/ hukum, padahal syarat untuk menjadi konsiliator selain memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang - kurangnya 5 (lima) tahun, juga menguasai peraturan perundang - undangan di bidang

ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan dalam Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 19 ayat (1).

- d. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Melalui Arbitrase
- Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter. Arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogate lex generalis*.

Lembaga arbitrase di Indonesia bukanlah hal yang baru, tapi sesungguhnya sudah dikenal sejak lama, salah satu ketentuan yang merupakan sumber hukum dilaksanakan arbitrase sebelum adanya Undang - Undang Nomor 30 Tahun 1999 adalah ketentuan yang diatur dalam Pasal 337 *Reglement* Indonesia yang diperbaharui (*Het Herzielen Indonesisch Reglement, Staatsblad* 1941; 44) atau Pasal 705 *Reglement* acara untuk daerah luar Jawa dan Madura (*Rechtsreglement Buitengewesten, Staatsblad* 1927; 227). Namun pengaturan - pengaturan tersebut dinyatakan tidak berlaku lagi dengan diundangkannya Undang - Undang Nomor 30 Tahun 1999.

Tata cara penyelesaian perselisihan melalui arbitrase yang diatur dalam Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 44 sampai dengan Pasal 52 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah:

- 1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih,
- 2) Apabila para pihak berhasil berdamai, arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter,
- 3) Akte perdamaian tersebut didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Pendaftaran akte perdamaian dapat dilakukan dengan cara akte perdamaian yang telah didaftar tersebut diberi akta bukti pendaftaran di mana hal tersebut merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari akte perdamaian,
- 4) Apabila akte perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah akte perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Namun, jika pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran akte perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusinya kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten dalam melaksanakan eksekusi,

- 1) Apabila upaya perdamaian yang ditempuh gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase,

- 2) Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya,
- 3) Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang - undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan umum,
- 4) Putusan arbitrase memuat:
  - a) Kepala keputusan yang berbunyi "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa,"
  - b) Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter,
  - c) Nama lengkap dan alamat para pihak,
  - d) Hal - hal yang termuat di dalam Surat Perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih,
  - e) Ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut dari para pihak yang berselisih,
  - f) Pertimbangan yang menjadi dasar keputusan,
  - g) Mulai berlakunya putusan,
  - h) Tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.
  - i) Dalam putusan, ditetapkan selambat - lambatnya 14 (empat belas) hari harus sudah dilaksanakan,
  - j) Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan putusan tersebut merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap,



- k) Putusan arbitrase didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan,
  - l) Apabila putusan arbitrase tersebut tidak dilaksanakan oleh 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 dilaksanakan,
  - m) Terhadap keputusan arbitrase, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat - lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbitrase. Dalam hal permohonan tersebut dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya maupun sebagian putusan arbitrase.
- e. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja,

- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial untuk pertama kalinya dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/ Kota di setiap ibukota provinsi yang mempunyai daerah hukum meliputi seluruh wilayah provinsi bersangkutan dan pada Mahkamah Agung di tingkat kasasi. Untuk Kabupaten/ Kota yang padat industri juga dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Susunan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari Hakim, Hakim Ad - Hoc, Panitera Muda dan Panitera Pengganti.<sup>88</sup> Di mana Ketua Pengadilan Hubungan Industrial adalah Ketua Pengadilan Negeri setempat, dengan Majelis Hakim terdiri dari 1 (satu) Ketua Majelis dari Hakim Karier, 2 (dua) anggota Hakim Ad - Hoc masing - masing dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang diangkat oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.<sup>89</sup> Sedangkan susunan hakim pada Mahkamah Agung terdiri dari Hakim Agung, Hakim Agung Ad - Hoc dan Panitera.