

BAB III

**KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA PEMBERIAN
HAK DAN UANG PESANGON**

A. Kasus Yulita Dewi melawan PT Sung Bo Jaya (Putusan Nomor 207/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.BDG)

PT Sung Bo Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri garment khususnya ekspor dan telah berdiri sejak tahun 2001. Produk yang dihasilkan perusahaan adalah kemeja, kaos, celana, dan jaket. Dalam proses produksi pokoknya terdiri atas cutting, bagian sewing/jahit, bagian finishing dan lain-lain.

Penggugat (Yulita Dewi) terikat hubungan kerja dengan PT Sung Bo Jaya sejak tanggal 5 April 2001 dan menjalankan pekerjaan di perusahaan ini di bagian cutting sebagai operator. Selain sebagai pegawai, Penggugat juga menjabat sebagai Ketua Serikat Pekerja yang bernama PUK GSPMII PT Sung Bo Jaya.

Tanggal 25 Mei 2016, Penggugat seperti biasa menjalankan pekerjaannya di bagian cutting (Gedung I), tiba-tiba oleh atasannya (Sdr. Asen, supervisor bagian cutting) diperintahkan secara lisan untuk mengerjakan pekerjaan di bagian finishing, karena pekerjaan di bagian cutting belum selesai maka Penggugat menyarankan ke atasannya (Sdr. Asen) untuk menggunakan tenaga kerja lain yang sekiranya lebih longgar. Akan tetapi, saran Penggugat tersebut dianggap atasannya sebagai pembangkangan.

Tanggal 25 Mei 2016, Penggugat diberi Surat Peringatan ke I (SP I) dengan alasan melawan perintah atasan. Surat Peringatan ke I tersebut tidak mau ditandatangani oleh Penggugat karena Penggugat tidak merasa bersalah. Atas perbuatan ini, maka Bapak Suyoto, sebagai Manager HRD PT Sung Bo Jaya, memberikan Surat Peringatan ke II (SP II) dan lagi-lagi Penggugat tidak mau menerima dan menandatangani surat peringatan tersebut.

Bapak Suyoto selaku Manager HRD PT Sung Bo Jaya menyatakan karena Penggugat menolak SP II, maka Penggugat diberikan Surat Peringatan ke III (SP III). Dengan niat baik untuk menyelesaikan masalah, maka Penggugat menandatangani Surat Peringatan ke III (SP III) pada tanggal 10 Juni 2016. Pada SP III tertanggal 10 Juni 2016 tersebut diberikan penjelasan yang berisi: "Apabila yang bersangkutan melakukan lagi pelanggaran yang bobotnya sama dan/atau lebih berat maka yang bersangkutan dikenakan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan."

Setelah Penggugat menerima SP III, Penggugat tetap masuk bekerja dan menjalankan pekerjaan seperti biasa di bagian sewing/jahit. Kemudian secara tiba-tiba, pada tanggal 27 Oktober 2016, Bapak Suyoto selaku Manager HRD PT Sung Bo Jaya memanggil Penggugat dan langsung memberikan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 001/HRD/X/2016 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Kepada Sdri Yulita Dewi sejak tertanggal 28 Oktober 2016.

Penggugat mengajukan perundingan bipartit kepada pihak perusahaan pada tanggal 22 Maret 2017, namun permohonan tersebut ditolak perusahaan. Kemudian pada tanggal 29 Maret 2017, Penggugat mengajukan permohonan mediasi ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dan dalam penyelesaian perselisihan pada tingkat mediasi ini tidak tercapai kesepakatan. Dengan tidak ada penyelesaian di tingkat mediasi ini maka pegawai mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor telah menerbitkan Risalah Penyelesaian Mediasi tertanggal 14 Juli 2017. Selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung.

Penggugat dalam Surat Gugatannya mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya.
2. Menyatakan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 001/HRD/X/2016 tanggal 28 Oktober 2016 tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum.
3. Memerintahkan dan mewajibkan Tergugat untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasanya diterima oleh Penggugat, yakni upah bulan November 2016 sampai dengan bulan Oktober 2017 ($12 \times \text{Rp. } 2.960.325 = \text{Rp. } 35.523.900$).
4. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 28 Oktober 2016 tidak berdasarkan hukum.

5. Membatalkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tanggal 28 Oktober 2016.
6. Menyatakan terjadinya mutasi dan terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak pada tanggal 28 Oktober 2016 yang telah dilakukan Tergugat kepada Penggugat melanggar Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
7. Memerintahkan Tergugat untuk memanggil Penggugat untuk bekerja kembali di PT Sung Bo Jaya pada bagian dan jabatan semula.
8. Mewajibkan Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak apabila Penggugat benar-benar di-PHK sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
9. Menetapkan biaya perkara ini menurut hukum.

Memutuskan perkara ini Hakim memberikan pertimbangan hukum. Berikut ini ringkasan pertimbangan hukum majelis hakim:

1. Penggugat terbukti melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan dan Penggugat menyatakan menerima terhadap surat peringatan yang diterbitkan Tergugat yang mana hal tersebut dibuktikan dengan adanya tanda tangan Penggugat yang ada dalam surat peringatan tersebut.
2. Berdasarkan alat bukti yang ada, maka majelis hakim berpendapat bahwa Penggugat telah memenuhi unsur dan kualifikasi pelanggaran sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 161

ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat selayaknya dinyatakan putus sejak 30 April 2017 dengan kualifikasi PHK karena indiscipliner.

3. Bahwa karena putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan sebagai PHK karena indiscipliner, maka berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, majelis hakim berpendapat untuk menghukum Tergugat membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat berupa satu kali pesangon sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (2), satu kali uang penghargaan masa kerja sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Setelah melakukan beberapa kali persidangan, akhirnya dalam perkara ini, majelis hakim memutuskan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat pada tanggal 28 Oktober 2016 batal demi hukum;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak 30 April 2017;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan jumlah total seluruhnya sebesar Rp. 51.056.606,00;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses perselisihan kepada Penggugat selama enam bulan secara tunai dan sekaligus dengan jumlah total sebesar Rp. 17.761.950,00;
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp. 406.000,00.

B. Kasus Helena Melawan PT Bumi Atap Sinergi

Tanggal 5 Januari 2014 ditandatangani suatu perjanjian kerja antara Helena Elsapaveta dengan Direktur Utama PT Bumi Atap Sinergi. Perusahaan ini bergerak di bidang property developer yang beralamat di Jalan Sritunggal Nomor 11 Srimahi Kota Bandung. Jabatan Helena di perusahaan ini adalah sebagai Office Administrator. Di perusahaan ini Helena Elsapaveta mempunyai tugas menjadi admin yang menyimpan berkas-berkas, disamping itu juga memasarkan produk-produk properti perumahan.

Perkembangan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2011 yang lalu itu, tidak begitu baik, bahkan mengalami kerugian. Utang yang terlalu tinggi serta kurangnya investor tercatat sebagai salah satu faktor yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Kegagalan berupa kerugian perusahaan, berakibat kerugian pula bagi

pekerja. Ketidakstabilan perusahaan pada akhirnya berujung kepada nasib para pegawainya yaitu dengan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pegawainya itu.

Helena Elsapaveta sudah bekerja kurang lebih 2 (dua) tahun pun akhirnya terkena imbas dari kegagalan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Pada tanggal 27 Oktober 2017 akhirnya Helena Elsapaveta terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan kondisi perusahaan yang tidak baik. Pada kasus ini Helena Elsapaveta tidak mendapatkan pesangon dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan secara sepihak. Sampai saat ini, Helena Elsapaveta tidak mengambil upaya hukum dari kejadian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan secara sepihak. Terlebih lagi, pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dibarengi dengan pemberian hak-hak yang seharusnya didapatkan salah satunya berupa pesangon.

BAB IV
ANALISIS TENTANG PENERAPAN PASAL 156 AYAT (2)
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA TANPA PEMBERIAN HAK DAN PESANGON

**A. Penerapan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13
Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Menurut analisis penulis, pekerja/buruh berhak untuk mengakhiri hubungan kerjanya, tetapi dalam praktiknya pengusaha yang sering mengakhiri hubungan kerja, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pengusaha. Dapat dimengerti tindakan pengusaha yang memberhentikan pekerjanya karena pengusaha bertanggung jawab atas baik dan buruknya serta efektif atau tidaknya perusahaan. Seorang pengusaha karena merasa memiliki kedudukan yang kuat, maka ia ingin untuk tetap mempunyai kebebasan yang sebanyak-banyaknya untuk menentukan jalannya perusahaan.

Bila dikaitkan dengan kasus yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka kasus tersebut termasuk pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha. Pada kedua kasus tersebut pegawai telah diberhentikan oleh pengusaha secara sepihak. Di sini nampak bahwa posisi pekerja/buruh lemah karena di samping telah melakukan indisipliner Yulita Dewi sebagai penggugat (Kasus 1) dan Helena

Elsapaveta (Kasus 2) yang tanpa melalui pemberian surat peringatan 1, 2 dan 3. Pekerja/buruh juga diakhiri hubungan kerjanya secara sepihak tanpa ada perundingan antara pihak pengusaha dengan pekerja/buruh serta tanpa adanya ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan oleh pengusaha dari perusahaan tersebut. Jadi, dapat dikatakan bahwa prosedur pemutusan hubungan kerja pada kedua kasus dalam penelitian ini dilakukan pengusaha dengan tidak melakukan prosedur yang benar.

Faktor terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut, surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal ini, terdapat di kasus pertama yaitu sudah benar pihak pengusaha memberikan surat peringatan satu, dua, dan, tiga akan tetapi Yulita Dewi sebagai pekerja merasa heran karena tidak ada masalah apapun Yulita Dewi diputus hubungan

kerjanya oleh perusahaan. Berbeda dengan kasus yang kedua yaitu Helena tidak diberikan surat peringatan apapun tetapi langsung diberikan surat pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan dengan alasan kondisi kantor sudah tidak baik lagi. Hal ini menegaskan bahwa dari pihak perusahaan pada kasus pertama tidak melakukan prosedur dengan baik. Karena terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur secara jelas dan dalam masing-masing daripada surat peringatan tersebut dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Kasus pertama ini, pekerja melakukan pelanggaran di dalam hubungan kerja berupa pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yaitu berupa tata tertib kerja dan kedisiplinan kerja dengan alasan sikap indisipliner atau menentang perintah atasan, maka pihak perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bersangkutan karena setelah dikeluarkannya SP 1 oleh pihak perusahaan, pekerja tetap menolak perintah yang layak dari perusahaan dan/atau atasan dalam hubungannya dengan tugas pekerjaan maka perusahaan mengeluarkan surat peringatan ketiga terakhir sesuai peraturan perusahaan.

Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya pemutusan

hubungan kerja maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja yang disesuaikan dengan masa kerja serta uang penggantian hak. Seringkali permasalahan pesangon pekerja/buruh atau bisa dikatakan sebagai hak terakhir dari (mantan) pekerja/buruh menjadi suatu hal yang sedikit lebih rumit untuk diselesaikan, baik itu dilihat dari sudut pandang sisi pekerja/buruh itu sendiri, dari sisi perusahaan, maupun dari sisi manajemen.

Bagi pekerja/buruh yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja, maka hak-hak yang akan didapatkannya telah diatur sebagaimana mestinya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK). Jika dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Berdasarkan analisis penulis, bahwa perusahaan wajib memberikan pesangon kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa ada alasan bahwa pekerja/buruh tersebut benar atau salah. Dalam hal melakukan pemutusan hubungan kerja karena dampak dari terjadinya pelanggaran yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh, maka perusahaan tidak bisa melakukan pemutusan hubungan kerja secara langsung, namun harus secara bertahap. Perusahaan harus terlebih dahulu memberikan Surat

Peringatan (SP) 1, 2, dan 3 (terakhir), yang mana jarak untuk setiap masing-masing pemberian SP adalah selama enam bulan terhitung dari penerbitan SP 1.

Perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diupayakan untuk menjaga hak-hak dasar dari pekerja. Terdapat pengaturan yang jelas dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, mengatur dengan pasti secara rinci berapa besaran uang pesangon yang disesuaikan dengan masa kerja dari pekerja/buruh yang seharusnya diperoleh. Sebagai suatu ketentuan normatif maka pesangon bersifat wajib dan mengikat. Bahkan jika kesepakatan para pihak yang tertuang dalam isi Perjanjian Kerja Bersama yang sudah mengatur jelas, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan ini. Hal ini jelas sudah di atur dalam ketentuan Pasal 124 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan yang dimaksud tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka, yang sudah di atur dalam Undang-Undang tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan. Adapun di dalam pemberian hak-hak yang sebagaimana mestinya diterima dua kasus tersebut pengusaha wajib memberikan uang pesangon karena pengaturannya pun sudah jelas di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jadi, perusahaan tidak boleh bertentangan dengan aturan yang sudah ada.

Implementasi pengaturan mengenai perlindungan pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dan pemberian pesangon terkait ada atau tidak ada kesalahan terkadang masih tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam peraturan perundang-undangan hanya diatur mengenai jenis kesalahan berat, sedangkan kesalahan tidak berat atau ringan dikembalikan kepada perusahaan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan/atau Perjanjian Kerja. Biasanya peraturan yang ada di perusahaan tidak menjelaskan secara rinci bagaimana titik tolak kesalahan dan bagaimana penafsirannya. Hal ini akan menyebabkan perbedaan penafsiran mengenai kesalahan. Pengaturan kesalahan yang ada belumlah cukup jelas sehingga masih menimbulkan perbedaan penafsiran.

Salah satunya terjadi pada Putusan Nomor 207/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.BDG. Dalam kasus tersebut para pihak tidak menemui titik tengah mengenai nominal pesangon karena memiliki pandangan yang berbeda mengenai sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pihak pengusaha merasa terdapat kesalahan berupa pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama sedangkan pihak pekerja tidak merasa terdapat kesalahan. Perbedaan pendapat dalam sebab atau syarat pemutusan hubungan kerja tersebut mengakibatkan perbedaan pandangan dalam penetapan jumlah pesangon. Permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja merupakan polemik yang akan

selalu terjadi. Hal ini dikarenakan terdapatnya perbedaan sudut pandang dan kepentingan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.

B. Upaya Penyelesaiannya Terhadap Perusahaan yang Tidak Memberikan Hak dan Pesangon Kepada Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan analisis penulis, perselisihan hubungan industrial terjadi ketika ada perbedaan pendapat antara pihak pekerja dan pihak pengusaha, maupun antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang disebabkan adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja di mana pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tidak mendapatkan pesangon, maka pekerja dapat menempuh upaya hukum demi melindungi hak-haknya akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut dapat melalui jalur pengadilan (litigasi) yakni menyelesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, maupun dapat pula diselesaikan melalui upaya di luar pengadilan (non litigasi).

Berdasarkan analisis dari kasus 1, adapun tahap-tahap yang sudah dilalui dengan melakukan penyelesaian di luar pengadilan yaitu

melakukan penyelesaian melalui bipartit, penyelesaian mediasi dan penyelesaian konsiliasi.

1. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Luar Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan dalam permasalahan hubungan industrial khususnya terhadap terjadinya perusahaan yang tidak memberikan hak dan pesangon kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja diupayakan melalui penyelesaian di luar Pengadilan (non litigasi). Perselisihan hubungan industrial dalam perkara perusahaan yang tidak memberikan hak dan pesangon kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, untuk upaya penyelesaian perselisihan di luar jalur Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) ini dapat dilakukan dengan penyelesaian melalui bipartit, mediasi, dan konsiliasi.

a. Penyelesaian Melalui Bipartit

Penyelesaian bipartit merupakan tahap awal yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial, khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja di mana pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut tidak mendapatkan pesangon dari perusahaan. Penyelesaian secara bipartit dalam kepustakaan mengenai Alternative Dispute Resolution (ADR) disebut sebagai penyelesaian secara negosiasi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, proses negosiasi dikenal sebagai proses penyelesaian bipartit. Penyelesaian secara bipartit ini merupakan istilah yang dikhususkan dalam penyelesaian permasalahan hubungan industrial yang pihaknya merupakan komponen perusahaan yang terikat dalam hubungan kerja yakni pihak pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja. Penyelesaian dengan perundingan bipartit yaitu upaya ini dilakukan secara musyawarah untuk mufakat.

Penyelesaian secara bipartit merupakan penyelesaian yang terikat, sehingga mengatur tenggang waktu dalam penyelesaian secara bipartit yakni harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Adanya penetapan jangka waktu dalam penyelesaian secara bipartit ini maka akibat hukumnya ialah jika salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Perundingan bipartit dalam hal telah tercapai kesepakatan penyelesaian, maka perlu untuk dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak, selanjutnya perjanjian bersama yang dibuat para pihak agar menjadi mengikat dan berkekuatan hukum maka perjanjian

tersebut wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial sehingga perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap.

Perundingan bipartit dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian atau perundingan bipartit dianggap gagal maka, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Perselisihan hubungan industrial dalam hal terjadi permasalahan pemutusan hubungan kerja di mana perusahaan tidak memberikan pesangon kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja, setelah upaya bipartit

gagal, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi, apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka perkara tersebut diupayakan dengan penyelesaian perselisihan melalui upaya mediasi. Dari kasus 1, Yulita Dewi sebagai pekerja/buruh sudah mengajukan penyelesaian dengan cara perundingan bipartit kepada pihak perusahaan, namun permohonan tersebut di tolak perusahaan. Kemudian, Yulita Dewi mengajukan permohonan mediasi ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Bedasarkan analisis penulis, kasus 1, Yulita Dewi sudah mengajukan permohonan melalui bipartit namun permohonan tersebut di tolak perusahaan. Kemudian Yulita Dewi mengajukan permohonan mediasi ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dan penyelesaian perselisihan pada tingkat mediasi ini tidak tercapai kesepakatan. Dengan tidak adanya penyelesaian di tingkat mediasi ini maka pegawai mediator dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten bogor menerbitkan surat risalah yang nantinya mempunyai kekuatan hukum untuk mengajukan permohonan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A/Khusus. Mediasi

merupakan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral.

Adapun syarat pihak ketiga yang diikutsertakan dalam proses mediasi adalah bersifat netral atau tidak memihak. Syarat ini dianggap meliputi sikap independen sehingga pengertiannya yang mencakup bersikap bebas dan merdeka dari pengaruh siapapun, tidak boleh bersikap diskriminatif, tetapi harus memberi perlakuan yang sama kepada para pihak.

Mediasi dilakukan para pihak memerlukan pihak ketiga yang bersifat netral untuk menengahi perselisihan yang terjadi di antara para pihak. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator sebagai pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Mediator dalam menjalankan perannya harus bersifat netral, sehingga kedudukan mediator adalah untuk membantu

para pihak agar dapat mencapai kesepakatan terhadap perselisihan yang terjadi.

Mediator wajib untuk menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Ini berarti tenggang waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan perselisihan dalam upaya mediasi adalah paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja. Upaya mediasi diharapkan dalam ketentuan tersebut agar tidak memakan waktu yang lama yakni melebihi 30 (tiga puluh) hari kerja.

Upaya penyelesaian melalui mediasi pada permasalahan hubungan industrial merupakan upaya yang ditempuh oleh para pihak yang terjadi perselisihan hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh tanpa mendapatkan pesangon, setelah upaya bipartit dinyatakan gagal.

Proses mediasi, apabila para pihak mencapai kesepakatan penyelesaian atas perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti

pendaftaran. Tujuan didaftarkannya perjanjian bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut agar perjanjian bersama tersebut mengikat para pihak secara hukum, sehingga para pihak tidak dapat mengingkari ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian bersama. Jika salah satu pihak mengingkari perjanjian bersama yang telah disepakati dan didaftarkan tersebut, maka pihak lain dalam perjanjian bersama yang merasa dirinya dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Proses mediasi, dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak, para pihak harus sudah 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, pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis, dalam hal para pihak menyetujui anjuran, 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.

Berdasarkan hal tersebut, setelah terjadi ketidaksepakatan dalam upaya mediasi, para pihak masih dimungkinkan terjadi perdamaian dengan berdasarkan anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator. Apabila anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator tersebut ditolak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan perselisihannya dengan mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Upaya mediasi tidak mencapai kesepakatan atau mediasi gagal dan salah satu pihak mengajukan gugatan untuk menyelesaikan perselisihannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Maka, kesepakatan, pernyataan dan pengakuan para pihak dalam proses mediasi tidak dapat digunakan sebagai alat bukti dalam proses persidangan perkara yang bersangkutan atau perkara lainnya, notulen atau catatan mediator wajib dimusnahkan, dan Mediator tidak dapat diminta menjadi saksi dalam proses persidangan perkara yang bersangkutan.

Mediator tidak dapat diminta menjadi saksi dalam proses persidangan karena mengingat bahwa dalam proses mediasi, mediator bersifat netral atau tidak memihak salah satu pihak, sehingga mediator harus memegang teguh prinsip untuk tidak memihak tersebut.

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Upaya penyelesaian melalui konsiliasi pada permasalahan hubungan industrial merupakan upaya yang ditempuh oleh para pihak yang terjadi perselisihan hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja setelah upaya bipartit dinyatakan gagal serta upaya mediasi tidak tercapai kesepakatan maka dilakukan upaya konsiliasi. Konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan.

Perselisihan hak tidak dapat diajukan upaya konsiliasi berdasarkan pada ketentuan Undang-Undang tersebut. Upaya konsiliasi dimaksudkan agar para pihak yang bersengketa dapat bermusyawarah untuk mencapai mufakat berkaitan dengan solusi yang tepat terhadap perselisihan antara para pihak sehingga para pihak dapat berdamai tanpa ada lagi salah satu pihak yang merasa dirugikan.

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 antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Konsiliator merupakan seorang atau lebih yang telah memenuhi syarat sebagai konsiliator. Konsiliator harus terdaftar pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan diberi legitimasi oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Konsiliator diharapkan agar dapat menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Ini berarti tenggang waktu untuk upaya konsiliasi adalah selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja. Adanya penetapan tenggang waktu ini agar perselisihan antara para pihak tidak berlarut-larut dan dapat segera mencapai kesepakatan.

Apabila tercapai kesepakatan dalam penyelesaian konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat di mana para pihak mengadakan Perjanjian Bersama

untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila dalam proses konsiliasi tidak tercapai kesepakatan diantara para pihak, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak, para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis, pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis, dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Berdasarkan uraian tersebut ada dua perjanjian bersama di dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Pertama, perjanjian bersama yang berasal dari kesepakatan para pihak pada saat persidangan konsiliator (sebelum konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis). Kedua,

perjanjian bersama yang berasal dari kesepakatan atas anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh konsiliator. Dua-duanya mempunyai kekuatan hukum setelah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis yang diajukan oleh konsiliator, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan cara salah satu pihak mengajukan gugatan. Pihak yang mengajukan gugatan ini pada dasarnya dilakukan oleh pihak yang merasa dirugikan dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial khususnya dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja di mana pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tidak mendapatkan pesangon dari perusahaan.

Berdasarkan analisis penulis, dari kasus 1 sudah dilakukannya penyelesaian di luar pengadilan (non litigasi) dengan tidak adanya kesepakatan yang tidak tercapai dari kedua belah pihak yang sudah dilalui dengan tahap-tahap penyelesaian bipartit, mediasi, dan konsiliasi. Dengan adanya risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka bisa melanjutkan upaya hukum dengan melalui pengadilan hubungan industrial yang dimana meliputi tempat pekerja/buruh

bekerja dengan disertai lampiran berita acara rapat penyelesaian perselisihan melalui bipartit, mediasi, dan konsiliasi.

2. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan analisis kasus 1, setelah melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan Industrial melalui bipartit, mediasi, dan konsiliasi sudah dilakukan tetapi kesepakatan tidak tercapai, maka dari itu dilanjutkan dalam upaya hukum melalui penyelesaian merupakan perselisihan perdata yang bersifat khusus antara para pihak, sehingga hukum acara yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan analisis penulis, terhadap permasalahan perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan hanya dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial tanpa dapat diajukan upaya hukum lagi, sehingga Putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial tersebut bersifat final dan mengikat. Berkaitan dengan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, Pengadilan Hubungan Industrial hanya berhak mengadili pada tingkat pertama saja, sehingga masih dapat diajukan upaya hukum terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Proses beracara pada Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengenal upaya hukum banding, sehingga terhadap pihak yang keberatan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial terkait permasalahan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja salah satu pihak atau para pihak dapat diajukan upaya hukum kasasi kepada Mahkamah Agung melalui Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja dengan ketentuan bagi pihak yang hadir terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim, bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Berkaitan dalam hal gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial tanpa dilampiri risalah penyelesaian melalui

mediasi atau konsiliasi, ataupun gugatan diajukan tanpa dilakukan upaya mediasi atau konsiliasi sebelumnya, maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Pemeriksaan isi gugatan dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai kekhususan dalam beracara. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal ini memiliki kewenangan untuk memeriksa isi gugatan dan meminta pihak penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Gugatan perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam Pasal 81 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, diajukan oleh pihak penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Berkaitan dengan gugatan yang diajukan, penggugat memiliki hak untuk mencabut gugatannya. Penggugat sewaktu-waktu dapat mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban, kemudian apabila tergugat sudah memberikan jawaban, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial apabila disetujui tergugat. Hal ini sama dengan proses pencabutan gugatan pada permasalahan perdata pada umumnya.

Atas gugatan yang telah diajukan oleh pihak yang bersengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana

dalam ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan, serta 1 (satu) orang Panitera Pengganti yang berperan membantu tugas Majelis Hakim.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Sedangkan dalam penyelesaian perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja dalam proses kasasi sebagaimana dalam ketentuan Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan. Adanya batas atau tenggang waktu yang jelas diatur dalam undang-undang ini dimaksudkan agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak

menghabiskan waktu lama sehingga permasalahan yang terjadi antara para pihak cepat terselesaikan.