

JURNAL HUKUM ACARA PERDATA

ADHAPER

Vol. 6, No. 1, Januari – Juni 2020

- **Optimalisasi Perundingan Bipatrit sebagai *Master Mind* Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai Akibat dari Pandemi Corona**
Muhammad Ridwan; Lukman Ilman Nurhakim

ISSN. 2442-9090

ADHAPER

DAFTAR ISI

1. Penetapan Sita Eksekusi oleh Pengadilan Tanpa Didasari Diktum Putusan Akhir yang Mengabulkan Sita Jaminan (Analisis terhadap Perkara Nomor 332/PDT.G/2016/PN.JKT.SEL)	
Anita Afriana, Abdoel Harun Lamo	1
2. Urgensi Pengaturan terhadap Pengangkatan Anak oleh Orang Tua Tunggal (<i>Single Parent Adoption</i>): Studi Kasus Penetapan No. 1/PDT.P/2010/PN.KGN dan Penetapan No. 180/PDT.P/2012/PN.DPK	
Dessy Marliani Listianingsih; Surini Mangundihardjo; Farida Prihatini	17
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)	
Hazar Kusmayanti; Agus Mulya Karsona; Efa Laela Fakhriah	35
4. Surat Keterangan Waris yang Memuat Keterangan tidak Benar Dikaitkan dengan Kekuatan Pembuktiannya sebagai Akta Otentik	
Shafira Meidina Rafaldini; Anita Afriana; Pupung Faisal	55
5. Akibat Hukum Pendaftaran Penyelesaian Sengketa Alternatif	
Dewa Nyoman Rai Asmara Putra; I Putu Rasmadi Arsha Putra	73
6. Optimalisasi Perundingan Bipatrit sebagai <i>Master Mind</i> Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai Akibat dari Pandemi Corona	
Muhammad Ridwan; Lukman Iman Nurhakim	87
7. Legal Standing Paralegal dalam Proses Beracara di Pengadilan Pasca Putusan Mahkamah Agung RI Tentang Uji Materi Permenkumham RI No. 1 Tahun 2018 Tentang Paralegal dalam Pemberian Bantuan Hukum	
Mustakim; Sania Salamah	109
8. Upaya Hukum Banding Terhadap Putusan Verstek yang Diajukan oleh Pihak Tergugat Dikaitkan dengan Asas Kepastian Hukum dalam Tinjauan HIR/RBG	
Sherly Ayuna Putri; Achmad Syauqi Nugraha	129
9. Penyelesaian Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak Menemui Kesepakatan (Studi Kasus di PJT I Malang)	
Zainal Arifin; Emi Puasa Handayani; Saivol Firdaus	147
10. Permohonan Pernyataan Pailit terhadap Perusahaan Modal Ventura yang tidak Memiliki Izin	
Hendri Sita Ambar K; Bianca Belladina	165

OPTIMALISASI PERUNDINGAN BIPATRIT SEBAGAI *MASTER MIND* PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEBAGAI AKIBAT DARI PANDEMI CORONA

Muhammad Ridwan; Lukman Ilman Nurhakim

muhammad_ridwan1991@yahoo.co.id

Pengacara pada Kantor DPC Peradi Kota Bandung,

Mahasiswa Magister Konsentrasi Hukum Bisnis, Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran.

lukmanilman@gmail.com

Mahasiswa Magister Konsentrasi Hukum Bisnis, Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran.

ABSTRAK

Pandemi Corona yang mulai menyebar ke seluruh dunia sejak awal Tahun 2020, menyebabkan berbagai problematika sosial, salah satunya problematika hukum. Kerugian yang ditimbulkan selain menyangkut Kesehatan, juga resesi ekonomi yang menyebabkan banyaknya Perusahaan melakukan PHK terhadap ribuan karyawan menimbulkan permasalahan dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial. UU Ketenagakerjaan sebagai pagar pelindung bagi Pekerja ditopang dengan UUPPHI sebagai hukum formilnya nyatanya cukup kewalahan dalam mengakomodir kebutuhan terkait Penyelesaian Sengketa PHK. Hanya saja, mekanisme Perundingan Bipatrit seyogyanya dapat memberikan jawaban atas problematika yang ada. Ditinjau dari simplicitas dan kecepatan dalam pengimplementasiannya dapat menjadi *Master Mind* dalam menyelesaikan sengketa PHK yang marak terjadi. Tetapi itu semua dapat terwujud dengan ditopang prinsip itikad baik para pihak yang seyogyanya dapat dilaksanakan baik pada saat Perundingan Bipatrit berlangsung, maupun pada saat pelaksanaan Perjanjian Bersama. Peran Perundingan Bipatrit sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan sengketa PHK sebagai akibat adanya Pandemi Corona ini untuk mewujudkan penyelesaian sengketa secara efektif dan efisien demi terwujudnya kepastian dan kemanfaatan hukum. Selain itu, diperlukan konkretisasi dari kualifikasi itikad baik, khususnya dalam Perundingan Bipatrit ini agar dapat menjadikan Perundingan Bipatrit sebagai *Master Mind* penyelesaian sengketa PHK sebagai akibat adanya Pandemi Corona ini.

Kata Kunci: *pandemi corona; pemutusan hubungan kerja; perundingan bipatrit*

ABSTRACT

Corona pandemic, which began to spread throughout the world since the beginning of 2020, caused various social problems, one of which was legal problems. The losses incurred in addition to involving Health, also the economic recession that caused many companies to lay off thousands of employees caused problems in Industrial Relations Dispute Resolution. The Manpower Act as a protective fence for Workers is supported by UUPPHI as a formal law, in fact it is quite overwhelmed in accommodating the needs related to Layoff Dispute Resolution. However, the Bipatrit Negotiation mechanism should be able to provide answers to existing problems. Judging from the simplicity and speed in its implementation, it can become a Master Mind in resolving the layoffs that are rife. But

all this can be realized with the support of the principle of good faith the parties who should be implemented both when the Bipatrit Negotiations take place, as well as when implementing the Joint Agreement. The role of Bipatrit Negotiations is very much needed in resolving PHK disputes as a result of the Corona Pandemic to realize an effective and efficient dispute resolution for the realization of legal certainty and usefulness. In addition, it is necessary to concretize the qualifications of good faith, especially in this Bipatrit Negotiations in order to make the Bipatrit Negotiations a Master Mind for the resolution of PHK disputes as a result of the Corona Pandemic.

Keywords: *bipartite negotiations; pandemic corona, termination of employment,*

LATAR BELAKANG

Indonesia menganut konsep Negara Kesejahteraan (*Welfare State*) hal ini juga dapat diketahui dari rumusan pada alinea 4 (empat) Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (untuk selanjutnya disebut UUD) yang menyatakan: "Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, ...". Tipe Negara Kesejahteraan Indonesia adalah "menyelenggarakan kemakmuran rakyat berdasarkan Pancasila dan UUD" untuk itu di Indonesia negara diperbolehkan ikut campur dalam kehidupan pribadi warga negaranya.

Bentuk Negara Kesejahteraan dalam arti material di bidang Ketenagakerjaan termasuk, bidang Hubungan Industrial. Hal ini tergambarkan dengan hukum ketenagakerjaan semula berdasarkan isinya kaidah hukumnya masuk dalam golongan Kaidah Hukum *Privat* (sipil) bergeser masuk dalam Kaidah Hukum Publik, yaitu antara lain dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), yang mengatur mengenai Hubungan Industrial sebagaimana Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan menyebutkan:

"Suatu sistem hubungan di antara pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang terjadi di suatu proses produksi untuk menghasilkan barang dan/atau jasa secara produktif, efektif, efisien dan berkelanjutan berdasarkan sila-sila Pancasila dan UUD"

Nilai-nilai Pancasila dan UUD merupakan kerangka utama dari suatu sistem hukum hubungan di Indonesia, juga untuk menentukan arah para pelaku proses produksi barang dan jasa demi tercapainya kesejahteraan bagi semua pihak. Karena Pancasila dan Undang - Undang Dasar 1945 merupakan kerangka utama dari suatu sistem hukum hubungan industrial, maka

berdasarkan isi kaidahnya hukum hubungan industrial masuk golongan Kaidah Hukum Publik berdasarkan Pasal 102 s.d 135 UU Ketenagakerjaan.

Pada praktiknya, perkembangan hubungan industrial dewasa ini mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan yang tidak hanya bagi kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitannya dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat oleh karena itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif sehingga terpenuhinya hak-hak dan perlindungan bagi tenaga kerja serta pada saat yang bersamaan dapat diwujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pengaturan tentang penyelesaian perselisihan baik perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja (untuk selanjutnya disebut PHK), perselisihan kepentingan serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Adapun hukum formil untuk menegakkan pengaturan UU Ketenagakerjaan, diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (untuk selanjutnya disebut UU PPHI). Khusus terkait PHK, selain diatur dalam UU PPHI juga diatur dalam Pasal 150 s.d 172 UU Ketenagakerjaan¹. Namun demikian perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut masih saja banyak terjadi hingga sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, padahal upaya pencegahan dan atau penyelesaian masih banyak jalan yang dibenarkan oleh UU dapat ditempuh (non litigasi) sehingga tidak semua perselisihan pemutusan hubungan kerja bermuara dan diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Pencegahan dan atau penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat ditempuh melalui, yang pertama melalui Perundingan Bipartit, lembaga mediasi, konsiliasi dan arbitrase. sehingga dengan demikian penyelesaian setiap perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan cepat, tepat dan biaya murah serta tidak memerlukan waktu yang relatif lama.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam suatu hubungan kerja adalah suatu hal yang wajar terjadi. Ada beberapa hal sebagai penyebab terjadinya PHK, diantaranya²:

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum,
2. Pemutusan hubungan kerja atas Putusan Pengadilan,
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja sendiri, d). Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

PHK demi hukum bisa terjadi karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja mencapai usian pensiun, atau pekerja meninggal dunia. PHK karena adanya putusan pengadilan

¹ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, “Eksistensi Lembaga Kerjasama Bipartit dalam Perspektif Negara Kesejahteraan dan Hak Asasi Manusia”, *Unifikasi: Jurnal Ilmu Hukum Volume 05 Nomor 01, Januari 2018*, h. 2

² Darwis Anatami, “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Luar Pengadilan Hubungan Industrial”, *Jurnal Hukum Samudra Keadilan Vol. 10 No. 2 Juli – Desember 2015*, h 296 - 297

yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, sementara PHK oleh pekerja sendiri bisa terjadi murni atas kemauan pekerja sendiri tanpa adanya rekayasa dari pihak lain, sedangkan PHK yang terjadi oleh pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau mungkin karena faktor-faktor lain seperti rasionalisasi tenaga kerja, penutupan perusahaan karena rugi dan lain sebagainya.³

Pada pertengahan awal 2020, dunia sedang dilanda kegoncangan global yakni Pandemi Virus Covid-19 (untuk selanjutnya disebut Pandemi Corona). Tak hanya menyerang kepada sisi Kesehatan, namun sisi ekonomis juga mendapatkan imbasnya terbukti seiring meluasnya Pandemi Corona ini berdampak juga pada PHK para karyawan perusahaan. Hal ini dapat dimengerti, karena lesunya dunia industry menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi. Sampai saat ini, tercatat ribuan karyawan yang di PHK. Selain itu, sebagian lainnya ada yang tidak kena PHK tetapi dirumahkan tanpa dapat gaji. Ribuan pekerja tersebut tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, khususnya di Jawa. Berikut adalah data – data terkait maraknya Perusahaan melakukan PHK karyawannya sebagai akibat Pandemi Corona⁴:

1. Karyawan yang di-PHK terbanyak di Jakarta
Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Jakarta (Disnakertrans DKI) mengungkapkan, total 88.835 pekerja yang di-PHK dan dirumahkan melapor ke Disnakergi DKI Jakarta. Pekerja ini berasal dari 11.104 perusahaan. Dari data itu, Disnakergi merinci ada 9.096 perusahaan yang merumahkan 72.770 pekerja. Kemudian, 2008 perusahaan melakukan PHK kepada 16.065 pekerjanya. Jumlah tersebut kemungkinan masih bisa bertambah karena pelaporan dibuka hingga 3 April 2020.
2. 40 Perusahaan di Jawa Tengah Stop Produksi
Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Jawa Tengah melaporkan ada sekitar 40 perusahaan di Jawa Tengah menghentikan sementara proses produksi karena virus corona atau COVID-19.
3. Pilot dan Pramugari termasuk Profesi yang Banyak Kena PHK
Ketua Umum Indonesia National Air Carriers Association (INACA) mengungkapkan, kondisi saat ini memang membuat banyak pegawai khususnya pilot dan pramugari tidak bisa bekerja. Sehingga mereka ada yang memilih cuti.

Ancaman PHK tak hanya membayangi para pekerja di Indonesia. Sejatinya, kondisi serupa terjadi di negara lain. Hal ini dipicu melesunya kegiatan ekonomi akibat pandemi

³ Adrian Sutendi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, h 108.,

⁴ Fakta–Fakta Perusahaan yang PHK Karyawannya Akibat Virus Corona, <<https://kumparan.com/kumparanbisnis/fakta-fakta-perusahaan-yang-phk-karyawannya-akibat-virus-corona-1tA6M8kQXEF>>, diakses pada 12 April 2020 pukul 15.08 WIB

Pandemi Corona yang terjadi sejak awal 2020. Badai resesi terbayang di depan mata, meski pandemi COVID-19 tak diketahui kapan akan berlalu. Organisasi Buruh Internasional (ILO) melaporkan, 81 % dari tenaga kerja global yang berjumlah 3,3 miliar, atau 2,67 miliar saat ini terkena dampak penutupan tempat kerja.⁵ Hal – hal tersebut juga disebabkan adanya himbauan dari Pemerintah untuk melakukan *social distancing*, karantina mandiri, dan *work from home*, bahkan potensi penerapan *lock down* dengan kondisi penyebaran virus masih terjadi secara massif.

Sebelum melakukan PHK, Perusahaan seyogyanya memperhatikan apa yang mendasari hubungan hukum antara Pengusaha dan Pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan terkait hubungan kerja yang diartikan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini dikonkritisasi dengan adanya Perjanjian Kerja yang mensyaratkan sebagaimana diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. *Kesepakatan kedua belah pihak;*
- b. *Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;*
- c. *Adanya pekerjaan yang dijanjikan; dan*
- d. *Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan Peraturan Perundangundangan yang berlaku.”*

Penyelesaian melalui Bipartit, merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian sengketa tenaga kerja oleh pengusaha, pekerja maupun serikat pekerja sebagai langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat. Dalam penyelesaian Bipartit antara pihak pekerja dan pengusaha tersebut diperlukan adanya itikad baik guna tercapainya kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Selanjutnya apabila telah terjadi kesepakatan, maka para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk ditandatangani bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak dan wajib didaftarkan oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.

Dengan memperhatikan ketentuan yang ada terkait PHK dan meninjau situasi Pandemi Corona ini sebagai *extraordinary*, maka diperlukan pranata yang dapat menunjang kondisi dewasa ini. Perundingan Bipartit sebagai gerbang awal proses penyelesaian sengketa diharapkan dapat memainkan peran strategis, agar dapat memberikan keadilan dan kepastian,

⁵ Ancaman Gelombang PHK Massal Akibat Pandemi Corona, apa antisipasi Pemerintah?, < <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4223898/headline-ancaman-gelombang-phk-massal-akibat-pandemi-corona-apa-antisipasi-pemerintah>>, diakses pada 12 April 2020 pukul 15.16 WIB

khususnya bagi hak pekerja. Untuk itu diperlukan kajian untuk mengetahui peran Perundingan Bipatrit dalam menyelesaikan sengketa PHK sebagai akibat meluasnya Pandemi Corona, serta kualifikasi itikad baik para pihak dalam menandatangani Perjanjian Bersama sebagai *master mind* penyelesaian sengketa PHK terhadap efisiensi dan/atau penutupan perusahaan.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang mengutamakan cara meneliti data sekunder, berupa hukum positif dan bagaimana penyelesaian sengketa PHK sebagai akibat Pandemi Corona. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah⁶.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis kualitatif, yaitu dengan mengkaji data berdasarkan aspek hukum tanpa menggunakan diagram ataupun statistik dan selanjutnya diberikan secara deskriptif dalam kalimat yang teratur dan logis. Kemudian data primer digunakan sebagai penunjang data sekunder untuk menarik suatu kesimpulan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku⁷

PEMBAHASAN

Peran Perundingan Bipatrit Dalam Menyelesaikan Sengketa Phk Sebagai Akibat Meluasnya Pandemi Corona

Hukum ketenagakerjaan adalah salah satu hukum yang berlaku di Indonesia yang mengatur masalah hubungan industrial. Dalam Pasal 102 Undang UU Ketenagakerjaan disebutkan:

- “(1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota

⁶ Bambang Waluyu, 2004, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Garfika, Jakarta h 15

⁷ Soerjono Soekanto, 2002, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, h. 112

beserta keluarganya.

- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.”

Menurut Charles D. Drake dalam Aloysius Wiyono, Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum.⁸ Perselisihan antara pekerja dan pengusaha merupakan perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam Pasal 1 angka 1 UUPPHI, berbunyi:

“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 mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”

PHK merupakan tindakan yang harus diusahakan agar tidak terjadi, namun dalam hal pekerja melakukan tindakan yang merugikan perusahaan berupa kesalahan berat, pengusaha berhak melakukan PHK terhadap pekerja tersebut. Adapun bentuk-bentuk kesalahan berat dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yakni apabila pekerja telah melakukan kesalahan berat dalam pekerjaannya meliputi:

- “a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang - undangan;

⁸ Moch. Faisal Salam, 2009, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, h. 159.

- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.”

Di samping pengusaha dapat melakukan PHK akibat kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja, pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap perkerja dalam hal sebagai berikut:

1. Pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 163 UU Ketenagakerjaan;
2. Pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja dalam hal perusahaan tutup karena mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun secara terus menerus atau keadaan memaksa (*force majeure*), ataupun karena perusahaan melakukan efisiensi sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 164 UU Ketenagakerjaan;
3. Pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan mengalami pailit sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan;
4. Pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 167 UU Ketenagakerjaan;
5. Pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa memberikan keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, sehingga dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 168 UU Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya: berhasil atau tidaknya suatu sengketa PHK diselesaikan melalui negosiasi sangat dipengaruhi oleh ketepatan memilih teknik negosiasi dan pemahaman terhadap prinsip-prinsip umum negosiasi serta langkah-langkah yang harus dilakukan untuk setiap tahap negosiasi.⁹ Menurut Pasal 1 angka 10 UU PPHI, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja dan buruh atau serikat pekerja/serikat buruh untuk menyelesaikan

⁹ Gatot Soemartono, 2006, *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia Cet Pertama*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, h. 123

perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya dalam Pasal 3 ayat (1) UUPPHI menyebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui Perundingan Bipartit secara musyawarah mencapai mufakat. Penyelesaian bipartit ini bukanlah hal baru dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia karena sebelumnya juga diwajibkan.

Penyelesaian secara musyawarah ini juga diamanatkan oleh Pasal 136 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Selanjutnya Pasal 136 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang - undang.

Penyelesaian secara bipartit ini wajib dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Proses bipartit ini harus selesai dalam waktu 30 hari kerja, dan jika melewati 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Dalam hal perundingan bipartit 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 sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) UU PPHI.

Mencermati tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit/negosiasi seperti tersebut di atas, jelaslah bahwa kesepakatan yang dihasilkan oleh para pihak yang dibuat dalam bentuk perjanjian bersama mendapat jaminan hukum yang pasti dalam pelaksanaannya, yakni melalui upaya paksa (*fiat eksekusi*) sebagaimana diatur dalam Pasal 197 *Het Herziene Indonesich Rechtglement* (untuk selanjutnya disebut HIR)/208 *Reglement Buitensweten* (untuk selanjutnya disebut RBg). Hal ini merupakan salah satu penguatan dari kedudukan Perundingan Bipartit sebagai apresiasi dari itikad baik para pihak yang menyelesaikan sengketa secara musyawarah.

Kepentingan pekerja tersebut patut untuk diperhatikan oleh pelaku usaha dalam melakukan tindakan PHK karena pekerja memiliki peran yang sangat besar didalam pelaku usaha menjalankan perusahaan guna mencapai keuntungan yang maksimal. Perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya pekerja dalam perusahaannya. Peran pekerja ini sangat penting keberadaannya dalam perusahaan, maka segala hak maupun kepentingan perusahaan wajib mendapat perlindungan secara hukum, khususnya dalam UU

Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan suatu bentuk perlindungan terhadap hak serta kepentingan pekerja yang diatur melalui ketentuan hukum. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja tersebut sangat penting keberadaannya agar pelaku usaha tidak semena-mena melakukan PHK terhadap pekerja yang bekerja dalam perusahaannya,

Setelah sekian lama proses penyelesaian melalui bipartit ini dibuat, baik dalam Undang - Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan maupun Undang - Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, sampai sekarang dengan UU PPHI. Penyelesaian melalui bipartit ini masih jarang yang berhasil dikarenakan selain ketidaktahuan akan manfaatnya juga tidak berimbangny posisi tawar para pihak yaitu pekerjahuruh dan pengusaha.

Gagalnya perundingan bipartit berdasarkan Pasal 3 ayat (3) UUPPHI disebabkan dua faktor. Pertama, karena salah satu pihak menolak dilakukan perundingan dan yang kedua, telah dilakukan perundingan namun tidak tercapai kesepakatan/perjanjian bersama. Kegagalan perundingan bipartit karena salah satu pihak menolak apakah sejalan dengan tujuan dan pelaksanaan hubungan industrial yang mendasarkan diri pada asas pembangunan dan asas kerja hubungan industrial. Asas merupakan roh yang memberi dasar dibentuknya UUPPHI. Jika isi dari Pasal 3 ayat (3) UUPPHI tidak sesuai dengan asas yang membentuknya maka akan banyak sekali dampak yang ditimbulkan terhadap salah satu pihak maupun kedua belah pihak yang berselisih.

Kegagalan perundingan bipartit karena tidak mencapai suatu kesepakatan/atau perundingan bersama, berdasarkan Pasal 4 ayat (1) UUPPHI, para pihak dapat mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang Ketenagakerjaan setempat dan melanjutkan penyelesaian ke tahap berikutnya. Namun, kegagalan karena salah satu pihak menolak berdasarkan Pasal 4 ayat (1) huruf c angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.31/MEN/XI/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit (untuk selanjutnya disebut Permenakertrans Perundingan Bipatrit) “Dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan.” namun ini berarti Pasal 3 ayat (1) UUPPHI belum terpenuhi pelaksanaannya.

Undang-undang sebagai salah satu sumber hukum diharapkan mampu mewujudkan tujuan hukum yaitu untuk keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Walaupun pada kenyataannya bahwa undang-undang adalah buatan manusia, substansi undang-undang tidak pernah lengkap, dan

selalu tertinggal dari perkembangan masyarakat (*het rechting achter de feiten aan*). Namun, tujuan hukum didalam undang-undang harus tetap tercipta karena telah diamanatkan oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.”.

Cita - cita awal pembentukan UUPPHI berdasarkan isi konsideran UUPPHI adalah mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai pancasila dan menciptakan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, adil, dan murah. Namun, Jika hukum positive (UUPPHI) yang berlaku pada suatu masyarakat pada tempat dan waktu saat ini (*Ius constitutum*) sudah tidak sesuai lagi dengan hukum yang diperlukan atau tidak lagi menjamin terwujudnya cita-cita awal pembentukannya, maka perlu adanya suatu pembangunan hukum yang berintikan pembuatan hukum dan pembaharuan hukum (*Ius Constituendum*). yaitu melalui tahap evaluasi atau penyesuaian/terminasi yang pada dasarnya adalah kembalinya program kepada pemerintah untuk dilakukan peninjauan kembali atau perubahan - perubahan bila diperlukan terhadap suatu undang – undang

Keberadaan UUPPHI merupakan sebuah dinamika didalam dunia ketenaga-kerjaan yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. undang-undang bersifat mengatur, sehingga setiap materi muatan dalam undang-undang harus dirancang sedemikian rupa agar mewujudkan tujuan dibentuknya undang-undang tersebut, yaitu menjamin keadilan dalam hubungan industrial. Dengan memperhatikan fenomena Pandemi Corona yang ada sudah seyogyanya Perundingan Bipatrit sebagaimana diatur secara teknis dalam Permenakertrans Perundingan Bipatrit menjadi *master mind* dalam penyelesaian sengketa PHK yang marak telah dan atau akan terjadi. Perundingan Bipatrit ini secara filosofis telah dapat mengakomodasi titik temu antara teori perlindungan masyarakat lemah atau *social weakness protection theory* dan teori *pacta sunt servanda*.

Perjanjian Bersama sebagaimana hasil kesepakatan duduk bersama adalah hasil kesepakatan yang pada intinya menengahi subordinasi antara Pengusaha dan Pekerja dan diikat dengan perjanjian. Dengan kata lain, bipartit adalah perundingan antara pekerja dan pengusaha tanpa campur tangan pihak lain untuk dapat menyelesaikan perselisihan PHK dengan harapan hasilnya benar – benar otentik melukiskan semangat menyelesaikan sengketa secara musyawarah.¹⁰ Oleh karena itu, peran Perundingan Bipatrit sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan sengketa PHK sebagai akibat adanya Pandemi Corona ini untuk mewujudkan penyelesaian sengketa secara efektif dan efisien demi terwujudnya kepastian dan kemanfaatan hukum.

¹⁰ Pujiyo, 2010, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, h 53

Kualifikasi Itikad Baik Para Pihak Dalam Menandatangani Perjanjian Bersama Sebagai *Master Mind* Penyelesaian Sengketa PHK Sebagai Akibat Pandemi Corona

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Di dalam hukum ketenagakerjaan, terdapat dua jenis PHK, yaitu PHK secara sukarela dan PHK dengan tidak sukarela. PHK sukarela biasa diartikan sebagai pengunduran diri pekerja/buruh tanpa paksaan dan tekanan dari pihak pengusaha, termasuk juga karena habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan (*probation*), memasuki usia pensiun, dan buruh meninggal dunia sebagaimana Pasal 154 Jo. 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Sedangkan PHK tidak sukarela merupakan PHK yang terjadi bukan karena inisiatif dari pekerja/buruh, melainkan inisiatif dari pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor di antaranya yaitu adanya pelanggaran yang dilakukan buruh, perusahaan tutup karena mengalami kerugian dua tahun berturut-turut, karena keadaan memaksa (*force majeure*) hingga karena pengusaha melakukan efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 164 UU Ketenagakerjaan.

PHK sebagai akibat dari Pandemi Corona, dengan alasan efisiensi atau penutupan perusahaan selanjutnya diatur dalam ketentuan Pasal 164 UUK sebab-sebab terjadinya penutupan perusahaan adalah karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, keadaan memaksa, dan perusahaan melakukan efisiensi. Berdasarkan pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, perusahaan tutup harus dimaknai sebagai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”, sehingga apabila perusahaan tutup tidak dimaknai sebagai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”, maka penutupan perusahaan yang dilakukan oleh pengusaha tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

Berdasarkan ketentuan pasal 164 ayat (1) UUK, maka pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK atas terjadinya PHK sebagai dampak dari penutupan perusahaan, apabila melihat dari sebab penutupan perusahaan yakni perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*),

Apabila PHK dilakukan karena perusahaan tutup karena melakukan efisiensi perusahaan, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) UUK, maka pekerja berhak untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK, uang

penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK.

Pemberian jumlah uang pesangon pada perusahaan tutup sebagaimana dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) UUK lebih besar mencapai 2 (dua) kali dibandingkan dengan ketentuan Pasal 164 ayat (1) UUK. Hal ini karena dalam Pasal 164 ayat (3) UUK perusahaan tersebut tutup bukan disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun secara terus menerus ataupun perusahaan mengalami keadaan memaksa (*force majeure*) sehingga perusahaan tersebut dianggap mampu untuk membayar uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali dibandingkan Pasal 164 ayat (1) UUK. Hal ini juga guna melindungi kepentingan pekerja agar perusahaan tidak semena-mena melakukan penutupan perusahaan dengan alasan efisiensi yang mengakibatkan PHK.

Selanjutnya, ketentuan-ketentuan hukum mengenai hak-hak pekerja/buruh ketika mengalami PHK sebagaimana Pasal 156 ayat (1) yang menyatakan: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”. Adapun besaran jumlah uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tersebut telah diatur dalam Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UU Ketenagakerjaan.

Pasal 156 ayat (2) berbunyi:

“Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

1. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
2. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
3. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
4. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
5. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
6. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
7. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
8. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih, 7 (tujuh) bulan upah.

9. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
10. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.”

Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan berbunyi:

“Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

1. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
2. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
3. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
4. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
5. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
6. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
7. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
8. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.”

Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan berbunyi:

“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

1. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
3. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
4. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Pada saat terjadi perselisihan hubungan industrial, pekerja/buruh dan pengusaha diwajibkan untuk melakukan upaya penyelesaian perselisihan dengan cara musyawarah untuk

mufakat, upaya penyelesaian secara mufakat termaktub dalam UUPPHI disebut dengan upaya penyelesaian secara bipartit. Jika pada proses bipartit tersebut terjadi suatu kesepakatan yang menjadikan perdamaian bagi kedua belah pihak, maka kesepakatan-kesepakatan tersebut dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama yang bersifat mengikat bagi kedua belah pihak sesuai dengan asas *pacta sunt servanda*.¹¹

Upaya preventif dalam mencegah terjadinya perselisihan dengan proporsi seimbang antara Pengusaha dengan Pekerja telah diatur dalam pasal 5 Permenaker Perundingan Bipatrit mengatur:

“a. pihak pengusaha agar:

- 1) memenuhi hak-hak pekerja/buruh tepat pada waktunya; dan
- 2) membangun komunikasi yang baik dengan pihak pekerja/buruh.

b. pihak pekerja/buruh agar:

- 1) melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab; dan
- 2) membangun komunikasi yang baik dengan pihak pengusaha maupun dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Di sisi lain, Pasal 4 ayat (1) Permenaker Perundingan Bipatrit juga mengupayakan represif dengan terdapat 3 (tiga) tahap dalam melakukan Perundingan Bipatrit, diantaranya:

1. Tahapan sebelum perundingan dilakukan persiapan, dalam huruf a dijelaskan:

- “1) pihak yang merasa dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya;
- 2) apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja/buruh dalam perundingan;
- 3) pihak pengusaha atau manajemen perusahaan dan/atau yang diberi mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung;
- 4) dalam perundingan bipartit, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing;
- 5) dalam hal pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh dan jumlahnya lebih dari 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh, maka harus menunjuk wakilnya secara tertulis yang disepakati paling banyak 5 (lima)

¹¹ Indi Nuroni, “Penerapan Perjanjian Bersama dalam Pemutusan Hubungan Kerja Kajian Putusan Nomor 237/Pdt.Sus/2012” *Jurnal Yudisial Vol. 8 No. 2 Tahun 2015*, h. 327

- orang dari pekerja/buruh yang merasa dirugikan;
- 6) dalam hal perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya paling banyak 10 (sepuluh) orang.”
2. Tahapan perundingan, dalam huruf b dijelaskan:
- “1) kedua belah pihak menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan;
 - 2) kedua belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati;
 - 3) dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajibannya sebagaimana mestinya;
 - 4) para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati;
 - 5) dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja walaupun belum mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja;
 - 6) setelah mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak;
 - 7) setiap tahapan perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam risalah dimaksud;
 - 8) hasil akhir perundingan dibuat dalam bentuk risalah akhir yang sekurang-kurangnya memuat:
 1. nama lengkap dan alamat para pihak;
 2. tanggal dan tempat perundingan;
 3. pokok masalah atau objek yang diperselisihkan;
 4. pendapat para pihak;
 5. kesimpulan atau hasil perundingan;
 6. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
 - 9) rancangan risalah akhir dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak bilamana pihak lainnya tidak bersedia menandatanganinya;"
3. Tahapan setelah selesai perundingan dalam huruf c dijelaskan:
- “1) dalam hal para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri wilayah para pihak mengadakan Perjanjian

Bersama;

- 2) apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.”

Selanjutnya, hasil dari Perundingan Bipatrit yang diharapkan menghasilkan perjanjian bersama dalam penyelesaian bipartit, telah diatur dalam Pasal 7 UU PPHI sebagai berikut:

- “(1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
- (3) Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.
- (4) Perjanjian bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.
- (5) Apabila perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
- (6) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.”

Salah satu asas yang harus sangat diperhatikan dalam pelaksanaan Perundingan Bipatrit adalah Itikad Baik sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a Permenaker Perundingan Bipatrit mengatur: “Dalam melakukan Perundingan Bipatrit, para pihak wajib

memiliki itikad baik”. Begitu pun dalam melaksanakan hasil daripada Perundingan Bipatrit, yakni Perjanjian Bersama wajib dilaksanakan dengan itikad baik sebagaimana Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang menyatakan semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Soebekti menambahkan, itikad baik dikatakan sebagai suatu sendi terpenting dalam hukum perjanjian.¹² Hal ini dapat dipahami karena itikad baik merupakan landasan utama untuk dapat melaksanakan suatu perjanjian dengan sebaik-baiknya dan sebagaimana mestinya. Suatu perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik atau tidak dapat tercermin dari perbuatan-perbuatan nyata pelaksanaan perjanjian tersebut. Dengan melihat perbuatan-perbuatan nyata pelaksanaan perjanjian tersebut maka pelaksanaan perjanjian dapat diukur secara objektif apakah pelaksanaan perjanjian tersebut dilaksanakan dengan itikad baik atau tidak.

Salah satu keuntungan menggunakan Perundingan Bipatrit sebagai gerbang awal dan terakhir dalam menyelesaikan sengketa PHK sebagai akibat dari Pandemi Korona, selain pelaksanaannya sederhana dan cepat, juga meminimalisir beban Pengusaha dalam memenuhi kewajibannya agar tetap membayar upah proses. Upah proses sebagai salah satu pranata yang melindungi hak – hak dasar Pekerja sebagaimana telah dijamin oleh UU dikemukakan selanjutnya oleh Pasal 155 UU Ketenagakerjaan sebagai berikut: “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”. Hal ini berimplikasi menyebabkan Pekerja selain mengajukan tuntutan untuk dapat dipekerjakan kembali ataupun menuntut kompensasi pesangon, dalam gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh, pada umumnya juga akan diikuti dengan tuntutan upah proses atau upah selama proses penyelesaian perselisihan PHK, selain itu juga mencegah pembayaran kuasa hukum. Dengan kondisi, resesi ekonomi yang massif dan keuangan Perusahaan yang terbatas dikarenakan kondisi Pandemi Korona, memberikan suatu jawaban bahwa Perundingan Bipatrit adalah sebagai gerbang awal dan terakhir dalam menyelesaikan sengketa PHK pada kondisi hari ini.

Prinsip itikad baik nyatanya tidak dapat memberikan pengaturan atas kewajiban masing – masing pihak untuk mendapatkan salinan atas perjanjian bersama yang telah ditandatangani. Hanya terdapat kewajiban salah satu pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama ke Pengadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (3) UU PPHI *Jo.* Pasal 3 huruf c angka 1 Permenaker LKS Bipatrit. Adanya kekosongan hukum mengenai kewajiban Pengusaha untuk memberikan Salinan Perjanjian Bersama, seharusnya dapat disetarakan dengan analogi

¹² R. Soebekti, 1979, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, h. 41.

Perjanjian Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 54 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sebagai berikut: “Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.” Apabila Pekerja/Buruh tidak menerima salinan Perjanjian Bersama maka berimplikasi hukum tidak adanya indikator jelas dari komparasi perjanjian yang telah didaftarkan dalam meminta penetapan eksekusi atau *fiat eksekusi* sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (5) UU PPHI Jo. Pasal 197 HIR/Pasal 208 RBg. Dengan demikian, kekosongan hukum ini dapat menghambat efektivitas Perundingan Bipatrit dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial,

PENUTUP

Hukum Acara sebagai aturan yang harus diatur dalam Undang – Undang nyatanya terlihat sangat bersusah payah (*het recht ink achten feiten aan*) ketika dihadapkan dengan Pandemi Corona yang menyebabkan resesi ekonomi global, sehingga mengakibatkan ribuan Pekerja di PHK sebagai alasan efisiensi. Hal ini dapat dipahami karena Hukum Acara sebagai *Mandatory Law* yang dalam perkembangannya harus diatur dengan Undang – Undang. Dengan memanfaatkan infrastruktur hukum yang telah ada, yakni Perundingan Bipatrit dihubungkan dengan kondisi ekonomi global yang sangat memprihatinkan nyatanya konsep musyawarah yang dikehendaki oleh Pembentuk UU Ketenagakerjaan dalam menyelesaikan sengketa menjadi jawaban di tengah anomaly yang terjadi saat ini.

Perundingan Bipatrit, selain mengatur terkait upaya represif dalam menyelesaikan sengketa PHK, juga mengatur upaya preventif. Permenakertrans Perundingan Bipatrit baik dalam pelaksanaan, baik pada saat perundingan, maupun pelaksanaan Perjanjian Bersama seyogyanya sangat harus memperhatikan itikad baik. Bukan maksud untuk menguntungkan salah satu pihak, itikad baik merupakan aturan umum (*general norm*) dalam mengatur tingkah laku manusia dalam bermasyarakat. Namun, diperlukan konkritisasi dari kualifikasi itikad baik, khususnya dalam Perundingan Bipatrit ini agar dapat menjadikan Perundingan Bipatrit sebagai *Master Mind* penyelesaian sengketa PHK sebagai akibat adanya Pandemi Corona ini.

DAFTAR BACAAN

Buku

Faisal Salam, Moch, 2009, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung.

Husni, Lalu, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan. Cet Pertama*, Raja Grafindo, Jakarta.

Pujiyo, 2010, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta.

Soebekti R 1979, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta.

Soemartono, Gatot, 2006 *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia Cet Pertama*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Soekanto, Soerjono, 2002, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.

Sutendi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Waluyu, Bambang, 2004, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.31/MEN/XI/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tentang Judicial Review Pasal 164 UU Ketenagakerjaan

Sumber Lainnya

Hunaeni Zulkarnaen, Ahmad “Eksistensi Lembaga Kerjasama Bipartit dalam Perspektif Negara Kesejahteraan dan Hak Asasi Manusia”, *Unifikasi: Jurnal Ilmu Hukum Volume 05 Nomor 01, Januari 2018*

Anatami, Darwis “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Luar Pengadilan Hubungan Industrial”, *Jurnal Hukum Samudra Keadilan Vol. 10 No. 2 Juli – Desember 2015*

Nuroni, Indi, “Penerapan Perjanjian Bersama dalam Pemutusan Hubungan Kerja Kajian Putusan Nomor 237/Pdt.Sus/2012” *Jurnal Yudisial Vol. 8 No. 2 Tahun 2015*

Fakta–Fakta Perusahaan yang PHK Karyawannya Akibat Virus Corona, <<https://kumparan.com/kumparanbisnis/fakta-fakta-perusahaan-yang-phk-karyawannya-akibat-virus-corona-1tA6M8kQXEF>>, diakses pada 12 April 2020 pukul 15.08 WIB

Ancaman Gelombang PHK Massal Akibat Pandemi Corona, apa antisipasi Pemerintah?, <<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4223898/headline-ancaman-gelombang-phk-massal-akibat-pandemi-corona-apa-antisipasi-pemerintah>>, diakses pada 12 April 2020 pukul 15.16 WIB