

PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KOTA TANGERANG

Yusmedi Yusuf dan Annie Myranika
Fakultas Hukum, Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang
yyusuf@unis.ac.id dan amyranika@unis.ac.id

Abstract

Employment developments in Indonesia, influenced by the Industrial Relations between Government and Employers. Industrial relations are needed in the protection of workers in each company. Employment law in legislation, contracts, and cooperative agreements are continuing to experience the dynamics change in industrial relations. Employment issues in Indonesia often arise in industrial relations disputes in particular the case of termination of employment (FLE) unilaterally by the company. Industrial disputes due to layoffs, require the law enforcement aspect through the regulation of Law No.13 of 2003 on Manpower, and Law No.2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement. In its implementation, these laws and regulations have not reached the disputing parties, so that problem solving often results in disputes between workers and employers, and the government. This research method use a normative juridical. Primary data and csecondary data were analyzed qualitatively. The bipartite layoff settlement between the company and the workers, in its implementation, has met with many failures in the bargaining process. Department of Labor has attempted to implement Law No.13 of 2003 and Law No.2 of 2004 on Mayor Regulation No.64 of 2016 as an implementation of the mediation settlement. However, the data in the field shows the implementation has not been effective, because industrial dispute settlement case takes approximately 6 months (180 days), exceeds the provisions in Law No.2 of 2004.

Keywords: Labor; Industrial Relation; Dispute

Abstrak

Perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia tidak terlepas dari pengaruh hubungan industrial antara pemerintah dan pengusaha. Hubungan industrial tersebut diperlukan dalam perlindungan terhadap pekerja pada setiap perusahaan. Beberapa permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia selalu dimunculkan lewat perselisihan hubungan industrial yang banyak terjadi pada kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan. Hal tersebut memerlukan aspek penegakan hukum melalui peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Metode yang digunakan penyusun dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis yaitu menggambarkan permasalahan yang ada dilapangan. Tipe penelitiannya yuridis normatif, sehingga dari data primer dan data sekunder dianalisa secara kualitatif. Hasil penelitian nenunjukkan Penyelesaian PHK secara *Bipartite* antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja, dalam implementasinya banyak menemui kegagalan dalam bargaining. Dinas Ketenagakerjaan telah berupaya untuk menerapkan Undang-Undang No. 13 tahun

2003 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dalam Peraturan Walikota No. 64 Tahun 2016 sebagai bentuk implementasi dalam penyelesaian secara mediasi. Namun apabila melihat data di lapangan belum efektif, karena kasus seputar penyelesaian perselisihan industrial penyelesaiannya kurang lebih 6 bulan (180 hari), melebihi ketentuan yang berlaku dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Kata kunci : Ketenagakerjaan; Hubungan Industrial; Perselisihan

A. Pendahuluan

Perselisihan hubungan industrial (PHI) akibat terjadinya Pemutusan hubungan kerja (PHK), memerlukan aspek penegakan hukum melalui peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam implementasinya ke dua peraturan perundangan tersebut belum menyentuh pada pihak yang berselisih, sehingga penyelesaian masalah sering menimbulkan perselisihan pekerja terhadap pihak pengusaha maupun pihak pemerintah. Menurut Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan : “Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak dan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan.”¹

Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah dan mufakat. Pada bagian menimbang angka (b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan : “Dalam era industrialisasi masalah perselisihan pemutusan hubungan kerja menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan

industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.” Kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perlu ada kajian secara lebih mendalam sebagai efektivitas hukum ketenagakerjaan sudah tidak dapat menyelesaikan kasus-kasus yang timbul dalam hubungan industrial. Padahal pemerintah Dinas tenaga kerja Kota Tangerang mempunyai kewenangan terhadap aspek perlindungan pekerja sebagaimana disebutkan dalam bagian menimbang angka b dan c dari Undang-Undang tersebut. Melihat aspek yuridis penyelesaian perselisihan hubungan industrial di atas, sudah selayaknya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dijadikan pedoman bagi adanya perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami (PHK) oleh perusahaan.

Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teori Negara Hukum sebagai *Grand Theory*, teori Hukum Perlindungan sebagai *Middle Theory* dan teori Hukum Ketenagakerjaan sebagai *Applied Theory*.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah penyelesaian PHK secara Bipartite dalam hubungan industrial? Dan Bagaimanakah upaya dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang terhadap efektivitas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam penyelesaian Mediasi PHK.

B. Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini deskriptif analisis yang menggambarkan permasalahan yang ada di lapangan kemudian dianalisa untuk

¹ Undang-undang ketenagakerjaan terbaru dan terlengkap, tim Legality, Yogyakarta: 2017, hlm.6.

menjawab permasalahan yang dihadapi. Tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan fokus pada norma-norma hukum yang berlaku. Adapun pengkajiannya dengan cara meneliti data sekunder sebagai data utama, sedangkan data primer sebagai data pendukung. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui Studi Kepustakaan (*Liblary Research*) dan studi lapangan (*Field Research*). Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. Analisis data terhadap data primer dan data sekunder, dilakukan secara kualitatif guna memperoleh kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Bipartite dalam hubungan industrial dan Upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang terhadap efektifitas Undang undang No. 2 Tahun 2004 dalam Penyelesaian Medasi Hubungan Kerja PHK.

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pemerintah dan pekerja didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.² Pelaksana hubungan industrial ini harus senantiasa dijiwai oleh nilai-nilai 5 (lima) sila dalam Pancasila. Adapun tujuan hubungan industrial adalah mengemban cita-cita proklamasi kemerdekaan Indonesia dalam pembangunan nasional dalam mewujudkan masyarakat adil dan makmur serta ikut melaksanakan keadilan sosial melalui penciptaan

ketenanganbekerja, dan ketertiban untuk meningkatkan produksi dan kesejahteraan pekerja dalam persaingan pasar global. Sarana pendukung hubungan industrial perlu adanya sikap mental dan sikap sosial yang sama antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Sehingga tidak ada sikap saling merugikan dan penindasan oleh pihak yang secara sosial ekonomi yang lebih kuat kepada pihak pekerja atau serikat pekerja yang lemah. Untuk melaksanakan hal tersebut, maka perlu mewujudkan falsafah hubungan industrial yang kondusif dalam lingkungan kerja sebagai berikut:³ 1. Lembaga Bipartite sebagai sarana hubungan industrial antara pengusaha dengan serikat pekerja dalam perusahaan; 2. Lembaga Tripartite sebagai sarana hubungan industrial antara pemerintah, pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja; 3. Perjanjian kerja sebagai sarana peraturan bersifat perdata dalam hubungan kerja; 4. Peraturan perusahaan sebagai sarana pendukung dalam produktivitas kerja dan efisiensi perusahaan; 5. Kesepakatan kerja bersama sebagai sarana peraturan antara organisasi serikat pekerja dengan perusahaan. Peran pengusaha dan pekerja dalam penyelesaian Bipartite sangat penting, penyelesaian HPI secara bipartite antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja, dalam implementasinya banyak lebih banyak menemui kegagalan dalam bargaining. Hal ini dikarenakan Pihak perusahaan atau manajemen lebih kuat posisinya dalam bargaining. Lalu dalam perundingan anggota serikat pekerja kurang memahami permasalahan dan tuntutan secara normatif tentang kondisi ketenagakerjaan dengan kondisi manajemen perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial antara pihak pengusaha dengan pihak serikat pekerja dalam perusahaan, terdiri dari 2(dua) bagian :
a. Perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak

² *ibid* hlm,9.

³ Abdul, Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Citra Aditya, 2003, hlm.175.

memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama antara serikat pekerja dengan perusahaan; b. Perselisihan kepentingan yaitu perselisihan yang terjadi akibat adanya perubahan syarat-syarat kerja atau yang timbul karena tidak adanya persesuaian paham antara serikat pekerja dengan perusahaan. Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menyatakan perselisihan hak adalah sebagai perselisihan yang timbul dengan tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan dan penafsiran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama.⁴ Sedangkan perselisihan kepentingan menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya persesuaian paham mengenai perubahan syarat-syarat kerja sebagaimana ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja Bersama.⁵

Perselisihan hak dan perselisihan kepentingan dari hasil analisis data Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang pada bulan Desember 2019, dan 4 (empat) tahun ke belakang. Berdasarkan hasil wawancara terdapat risalah perundingan antara serikat pekerja dengan perusahaan banyak mengalami jalan buntu dalam penyelesaian bipartite. Kasus yang timbul di dalam perusahaan yakni timbulnya perselisihan hubungan industrial secara garis besarnya adalah sebagai berikut : Tidak dilaksanakannya hak pekerja dan Kesadaran pekerja akan kesejahteraan. Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah memberikan keadilan sosial bagi pekerja dan keluarganya. Pekerja melakukan pekerjaan untuk mendapatkan kehidupan yang sejahtera. Dalam prakteknya sering terjadi perselisihan penyesuaian kenaikan upah, bonus, tunjangan hari raya, tunjangan upah lembur dan lainnya. Pihak perusahaan akan

selalu menunda kesejahteraan pekerja dengan menolak kesepakatan perundingan dengan organisasi pekerja dengan alasan efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Padahal kebijaksanaan pengupahan sebagaimana diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ayat (2) meliputi :⁶ 1) Upah minimum, 2) Upah kerja lembur, 3) Upah tidak masuk karena berhalangan, 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan diluar pekerjaannya, 5) Upah karena menjalankan hak istirahat kerjanya, 6) Bentuk dan cara pembayaran upah, 7) Denda dan potongan upah, 8) Hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, 9) Struktur pengupahan yang proporsional, 10) Upah untuk pembayaran pesangon, 11) Upah untuk pajak penghasilan.

Berdasarkan Studi Pustaka

Penyelesaian bipartite di dalam perusahaan banyak mengalami kendala pada faktor kurangnya komunikasi antara serikat pekerja dengan perusahaan. Pekerja dan serikat pekerja mengalami jalan buntu dalam perundingan dan melakukan aksi adu kekuatan dengan demo dalam perusahaan dan memaksa menghentikan kegiatan produksi. Aksi demo pekerja sering diagendakan pada setiap hari buruh pada tanggal 1 Mei dengan tuntutan upah yang layak, hapus kerja kontrak (*outsourcing*) dan hapus Peraturan Menteri Tenaga kerja No. 78 Tahun 2017 tentang Pengupahan. Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan merupakan awal petaka pekerja karena kehilangan mata pencaharian hidup dengan keluarganya. PHK dilakukan oleh pihak manajemen tanpa meminta perundingan dan persetujuan terlebih dahulu dengan pihak serikat pekerja. Dalam penyelesaian secara bipartite tersebut dimana pihak pekerja berada dalam pihak yang lemah dari aspek sosial ekonomis dan kurang mendapatkan pembealaan serta perlindungan hukum. Pihak

⁴ *Op.cit.Hukum Acara Perburuhan*, hlm. 160.

⁵ *Ibid* hlm,161.

⁶ *Op.cit Undang-Undang Ketenagakerjaan*, hlm. 66.

perusahaan melakukan penekanan terhadap pihak pekerja atau serikat pekerja dengan merumahkan pekerja dalam batas waktu yang tidak ditentukan. Perusahaan melakukan PHK mengupayakan tanpa pemberian uang pesangon, uang jasa atau penghargaan masa kerja berdasarkan Pasal 157 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.⁷ Pekerja dalam melaksanakan hubungan kerja, terkena pelanggaran terhadap disiplin kerja, diantaranya pekerja yang sering melakukan mangkir dalam 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan, dikategorikan mengundurkan diri secara sepihak, pekerja melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga merugikan perusahaan. Ada juga pelanggaran hukum perdata menurut Pasal 1365 KUHPerduta disebut “*onrechtmatige daad.*” Terhadap mereka diberikan surat peringatan 1, 2 dan 3 dan *Scorsing* serta penundaan kenaikan jabatan dan tunjangan. Adapun pelanggaran pidana berupa kejahatan, pihak perusahaan melaporkannya kepada penyidik dari kepolisian. Pihak serikat pekerja melakukan pembelaan hubungan industrial banyak dipengaruhi oleh pihak perusahaan, sehingga sanksi hukuman lebih diskriminasi atas berbagai hubungan primordial dan SARA (suku, ras dan agama), serta rencana perusahaan untuk mengurangi jumlah pekerja tetap dan mengganti dengan pekerja kontrak.

Peran pengusaha dan serikat pekerja dalam penyelesaian bipartite di dalam perusahaan diperlukan Lembaga kerja sama yang memahami implemetasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 junto Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengenai hal sebagai berikut : Perbedaan mengenai keadaan ketenagakerjaan di dalam perusahaan yang transparan dalam perubahan perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan peran serikat pekerja dalam merumuskan kesepakatan kerja bersama dalam mencapai tujuan keadilan sosial bagi kehidupan pekerja dan keluarganya; Hubungan kerja

⁷ *Ibid*, hlm. 119.

yang dilandasi oleh hakekat pekerja dan pengusaha dalam hubungan sosial ekonomis dan yuridis; Ketidak patuhan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja dalam melaksanakan isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja Bersama dalam hubungan industrial.

Penyelesaian Perselisihan PHK melalui Mediator menurut Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase Pasal 6 ayat (3) “apabila terjadi perselisihan, maka atas kesepakatan tertulis para pihak dalam menyelesaikan perselisihan secara mediator.” Sedangkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian PHI Pasal 4 ayat (4), “apabila para pihak tidak menetapkan penyelesaian melalui konsiliasi dalam waktu tujuh hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan perselisihan kepada mediator.” Penyelesaian mediasi dilakukan oleh mediator pada setiap kantor yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Penyelesaian melalui mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi karena pemerintah ingin melaksanakan pelayanan publik melalui mediator yang berwenang. Pegawai Negeri Sipil/PNS pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang dapat diangkat mediator penyelesaian perselisihan hubungan kerja sebagai ikut campur pemerintah dalam melaksanakan tanggung jawab negara terhadap warga masyarakat.⁸ Selanjutnya Pembukaan Undang-Undang Dasar NKRI 1945 alinea ke empat menetapkan bahwa tujuan negara Indonesia yakni “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi,

⁸ Irawan, jurnal: *Kajian hukum dan keadilan, Hakim ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Mataram, Email : ir4wan@yahoo.co.id.*

dan keadilan sosial” Dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar NKRI 1945 menyatakan “segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan dengan tidak ada kecualinya”. Dari Pembukaan Undang-Undang Dasar NRI 1945 di atas, terdapat empat tujuan bernegara, yakni :⁹ a. *Protection function*, negara melindungi seluruh tumpah darah Indonesia, b. *Welfare function*, negara wajib mewujudkan kesejahteraan, c. *Educational function*, negara berkewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa, d. *Peacefulness function*, negara berkewajiban menjaga perdamaian.

Sebagai negara hukum *recht staats* artinya bahwa segala sesuatu harus berdasarkan hukum/peraturan yang ada. Disamping itu setiap warga negara mempunyai hak yang sama di hadapan hukum (*Equality Before The Law*).¹⁰ Namun hukum yang baik adalah hukum yang hidup didalam masyarakat (*Living Law*), bagaimana di usulkan oleh Roscoe Pound : *Laws as a tool of social engineering* (dalam terjemahan bahwa tujuan hukum adalah sebagai sarana pembaharuan warga).¹¹

a. Negara Hukum

Pengertian negara hukum dimulai sejak Plato dengan konsepnya bahwa penyelenggaraan negara yang baik ialah yang didasarkan pada peraturan yang baik yang disebut dengan istilah “*nomoi*”. Kemudian ide tentang negara hukum populer pada abad 17 sebagai akibat dari situasi politik di Eropa yang didominasi oleh *absolutisme*.¹² *Rechtstaat* atau *the rule of*

law dalam kepustakaan Indonesia sering diterjemahkan sebagai negara hukum diantaranya, Notohamidjojo menggunakan *rechtstaat*, Muhammad Yami menggunakan *rechtstaat*, *government of law*. Disamping menggunakan istilah *rechtstaat*, ada juga yang menggunakan istilah *the rule of law*.¹³ Konsep negara hukum Eropa Kontinental istilah *rechtstaat* dipelopori oleh Frederich Julius Stall meliputi empat unsur yaitu:¹⁴ a. Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia; b. Negara didasarkan pada teori trias politica; c. Pemerintahan diselenggarakan berdasarkan undang-undang; d. Peradilan administrasi negara yang bertugas menangani kasus perbuatan melawan hukum oleh pemerintah. Albet Van Dicey mengemukakan unsur utama negara hukum, yaitu:¹⁵ a. Supermasi hukum (*Supermacy of law*); b. Persamaan kedudukan dalam hukum bagi setiap orang (*Equality before the law*); c. Konstitusi tidak merupakan sumber dari hak-hak asasi manusia dan jika hak-hak asasi manusia itu diletakkan dalam konstitusi, konstitusi harus melindunginya. Bintang R. Saragih menyatakan konsep negara hukum adalah “sebagai negara dimana pemerintah maupun rakyatnya didasarkan atas hukum untuk mencegah adanya tindakan sewenang-wenang dari pihak pemerintah dan tindakan rakyat yang dilakukan menurut kehendaknya sendiri.”¹⁶ Pokok pengertian negara hukum menyebutkan bahwa kekuasaan negara dibatasi oleh hukum, dalam arti

⁹ Lulu, Husni, *Op.Cit*, hlm 13

¹⁰ Kansil C.T.S, ST Kansil Christine, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pusaka, Jakarta: 2008, hlm, 165.

¹¹ Roestandi Achmad, Bachtiar Ibrahim, *Pengantar Teori Hukum*, Bandung: 1983, hlm,20.

¹² Titik Triwulan Tutik, *Konstruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandeme UUD1945*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta:2011, hlm 61

¹³ Iriyanto A.Baso Ence, *Negara Hukum dan Hak Uji Konstitusionalitas Mahkamah Konstitusi*, PT Alumni, Bandung:2008, hlm.13.

¹⁴ Masyhur Effendi, *Hak Asasi Manusia Dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta:1994, hlm. 32.

¹⁵ Majda Elmuhtaj, *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta:2015, hlm 21.

¹⁶ Pataniari Siahaan, *Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Pasca Amandemen UUD 1945*, Konpres, Jakarta:2012, hlm. 23.

segala sikap, tingkah laku, dan perbuatan baik yang dilakukan oleh penguasa negara manapun yang dilakukan para warga negaranya harus didasarkan asas hukum, sehingga hukum harus bersifat adil.¹⁷

Menurut Padmo Wahyono negara hukum, tidak boleh menyimpang dari prinsip demokrasi yaitu pemerintahan dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Prinsip ini menjadi ukuran bagi semua tertib yang berlaku termasuk tertib hukum sehingga memberikan dasar bagi prinsip kedaulatan hukum bersumber pada kedaulatan rakyat.¹⁸ Negara hukum yang dikembangkan bukanlah *absolute rechtstaat*, melainkan *demokratische rechtstaat*. Konsekuensi negara hukum yang demokratis perlu adanya supremasi konstitusi sebagai bentuk pelaksanaan demokrasi. Menjadikan negara hukum sebagai organisasi yang substansial mampu menjadikan rumah yang menyenangkan, mensejahterakan, dan membahagiakan rakyat. Hukum yang diciptakan bukanlah hanya sekedar mengatur, tetapi untuk mencapai tujuan luhur yakni keadilan, kebahagiaan, dan kesejahteraan rakyat.¹⁹

Prajudi mengatakan bahwa *the rule of law* memiliki 3 (tiga) asas sebagai berikut :²⁰ a. Asas monopoli paksa adalah monopoli penggunaan kekuasaan dan paksaan untuk membuat orang mentaati apa yang menjadi keputusan penguasa negara hanya ada ditangan pejabat penguasa yang berwenang.; b. Asas persetujuan rakyat adalah warga masyarakat hanya wajib tunduk dan dapat dipaksa untuk tunduk kepada peraturan yang dibuat badan legislatif ataupun yang dibuat oleh pemerin-

tah; c. Asas persekutuan hukum adalah rakyat dan penguasa negara bersama-sama merupakan suatu persekutuan hukum. Selanjutnya negara hukum menurut Arief Budiman menghendaki segala tindakan atau perbuatan penguasa mempunyai dasar hukum yang jelas atau legalitasnya berdasarkan hukum tertulis dan hukum tidak tertulis. Negara hukum dapat dibedakan sebagai Negara hukum dalam arti formal dan Negara hukum dalam arti materiil.²¹

Banyak pendapat tentang negara hukum, sehingga dapat diambil kesimpulan dalam hubungannya dengan syarat negara hukum yaitu: Perlindungan konstitusional dengan pengertian bahwa konstitusi selain menjamin hak asasi individu, juga harus menentukan cara prosedural untuk memperoleh perlindungan atas hak-hak yang dijamin; Badan kehakiman yang bebas dan tidak memihak; Kebebasan menyatakan pendapat; Pemilihan umum yang bebas; Kebebasan untuk berorganisasi dan beroposisi; Pendidikan kewarganegaraan.

b. Negara Hukum Pancasila :

Satjipto Rahardjo mengatakan bahwa “negara hukum adalah konsep modern yang tidak tumbuh dalam masyarakat Indonesia sendiri, tetapi barang impor. Proses menjadi negara hukum bukan menjadi bagian dari sejarah sosial politik bangsa kita di masa lalu seperti terjadi di Eropa, tetapi apa yang dikehendaki oleh keseluruhan jiwa yang tertuang dalam dalam UUD 1945 setelah perubahan adalah sesuatu yang berbeda dengan konsep negara hukum barat dalam arti *rechtstaat* maupun *rule of law*”²² Pancasila sebagai ideologi negara memiliki nilai-nilai kehidupan berbangsa dan bernegara dalam melaksanakan tujuan negara Indonesia sebagaimana tertuang

¹⁷ Lintje Anna Marpaung, *Hukum Tata Negara Indonesia*, CV Andi Offset, Yogyakarta : 2018, hlm 3

¹⁸ Jum Anggriani, *Hukum Administrasi Negara*, Graha ilmu, Yogyakarta : 2012, hlm. 38.

¹⁹ Teguh Prasetyo & Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori & Ilmu Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Depok : 2014, hlm. 322.

²⁰ *Ibid*, hlm. 39.

²¹ Salim HS & Septiana Nurbani Erlies, *Penerapan Teori Hukum Dalam Penelitian Disertasi dan Tesis* PT RajaGrafindo Persada, Jakarta : 2015, hlm 2-3

²² Satjipto Rahardjo, *Membedah hukum progresif*, (Buku Kompas, Jakarta : 2006), hlm 48

dalam alinea ke empat Pembukaan UUD 1945.²³ Keberadaan Pancasila sebagai landasan ideal dapat digunakan sebagai penguji dari hukum positif yang ada di Indonesia, yang berarti segala pembentukan hukum dan penerapannya tidak lepas dari nilai-nilai Pancasila sebagai *Staatsfundamental norm* atau norma dasar bernegara.²⁴ Lima dasar negara terdapat di dalam pembukaan alinea keempat. Karena itulah Pancasila disepakati secara nasional sebagai perjanjian luhur yang harus dijadikan pedoman bagi bangsa, pemerintah dan seluruh rakyat Indonesia.²⁵ Kemudian dalam amandemen UUD 1945 dipertegas dalam Pasal 1 ayat (3) bahwa “negara Indonesia adalah negara hukum.” Negara hukum yang berlandaskan Pancasila, mempunyai ciri-ciri yaitu :²⁶ Adanya hubungan yang erat antara agama dan negara; Bertumpu pada Ketuhanan Yang Maha Esa;

²³ “Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia yang terbentuk dalam susunan negara republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan Yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dan permusyawaratan/perwakilan serta mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”

²⁴ Notonogora, *Pancasila dasar falsafah negara, kumpulan tiga uraian pokok-pokok persoalan tentang Pancasila*, Cet kelima, Bina Aksara : Jakarta: 1983, hlm 53

²⁵ Empat Pilar Kehidupan Berbangsa dan Bernegara, Sekretariat Jenderal MPR RI, Jakarta : 2012, hlm 45

²⁶ Muhammad Tahir Azhari, *Negara hukum : suatu studi tentang prinsip-prinsipnya dilihat dari segi hukum Islam, implementasinya pada periode Negara Madinah dan masa kini*, Bulan Bintang, : Jakarta:1992),hlm 69

Kebebasan beragama dalam arti positif; Ateisme tidak dibenarkan dan komunisme dilarang; Asas kekeluargaan dan kerukunan. Menurut Philipus M. Hadjon bahwa ciri negara hukum Pancasila adalah: a. Keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas kerukunan; b. Hubungan fungsional yang proposional antara kekuasaan Negara; c. Prinsip penyelesaian sengketa secara musyawarah dan perdilan merupakan sarana terakhir; d. Keseimbangan antara hak dan kewajiban. Pancasila sebagai tolak ukur bagi segala kegiatan kenegaraan, kemasyarakatan dan perorangan yang menyangkut berkesusilaan atau etika.²⁷ Dengan demikian dapat dikatakan filsafat hukum menginginkan penilaian terhadap hukum bertujuan untuk mencapai ketertiban, kepastian hukum, keadilan serta kemanfaatan bagi bangsa Indonesia. Berdasarkan pada asas Pancasila merupakan sumber dari segala sumber hukum negara, maka setiap aturan hukum positif yang berlaku di Indonesia, haruslah mencerminkan nilai-nilai luhur dan murni yang terkandung dalam masing-masing sila Pancasila dan pokok-pokok fikiran Pembukaan UUD 1945.²⁸

Selain itu hukum harus bersumber pada keadaan masyarakat, sehingga masyarakat tidak perlu ditakut-takuti namun sadar taat hukum, taat asas, taat asbab, sebagaimana di nyatakan oleh Von Savigny : hukum tidak dibuat oleh (pengusaha) tetapi tumbuh bersama sama masyarakat “*das recht wird nicht gemacht, es 15th und wird mit demvolke*“ Di Negara Indonesia hukum itu di buat oleh lembaga DPR bersama Presiden.²⁹ Ketentuan seperti ini tidak buruk jika terhadap perbuatan

²⁷ Kaelan, *Pancasila Yuridis Kenegaraan*, Liberty, Yogyakarta : 1987, hlm. 10.

²⁸ Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-pokok filsafat hukum : apa dan bagaimana filsafat hukum Indonesia*, cetakan ketujuh, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta: 2008, hlm .231.

²⁹ Pasal 21 Undang-Undang Dasar 1945, hlm, 10.

UU tersebut, DPR sebagai wakil rakyat dapat memahami dan merasa dirinya adalah sebagai rakyat sehingga di kemudian hari hukum yang tercipta adalah peraturan hukum yang di cita-citakan oleh rakyatnya. Latar belakang terbentuknya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terkesan dipaksakan tanpa melihat dari kemampuan pihak pengusaha dalam hal finansial yaitu memberikan upah kepada pekerja. Akibatnya antara perusahaan dan pekerja sering terjadi pertentangan pendapat, yang dapat mengakibatkan; a. Perselisihan Hak; b. Perselisihan Kepentingan; c. Perselisihan PHK; d. Perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.³⁰

Adapun hak dan kewajiban serikat pekerja menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000; ”serikat pekerja/serikat buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja atau buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.” Berdasarkan pengertian tersebut nyata bahwa tugas pengurus pekerja/buruh (SP/SB) amat berat tapi mulia. Oleh sebab itu mereka diberikan jaminan seperti yang diatur Pasal 25, Pasal 26, Pasal 27, Pasal 28, Pasal 29, dan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Serikat Buruh.

2. Berdasarkan Hasil wawancara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Hubungan Industrial di Kota Tangerang

Kota Tangerang berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian 4 tahun kebelakang (2016-2019) memiliki 250 perusahaan dengan 58 serikat pekerja (terdiri dari 38 SP/SB & 20

federasi SP/SB), 24 perusahaan tutup karena merugi), 97 perusahaan pindah dan sisanya tanpa keterangan. Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan pihak disnaker telah berupaya untuk melaksanakan mandat dan menjalankan peraturan yang diatur dalam UU No 13 tahun 2003 dan UU No.2 Tahun 2004, terbukti pula telah mengadopsinya melalui Peraturan Walikota (Perwal No. 64 Tahun 2016 sebagai bentuk implementasi di lapangan. Upaya tersebut sangat luar biasa, sebagai *lex specialis de rogat legi generalis*. Perwal tersebut mengatur Kedudukan Susunan Organisasi dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan. Dalam Patwal dikatakan: Bidang hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian tugas Dinas dalam lingkup pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja. Seksi pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja melaksanakan tugas pokok dan fungsi mengacu kepada AD/ART Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang berdasarkan UU No. 2 tahun 2004. Sebagai mana tertuang dalam pasal 12 Perwal tersebut, salah satu tugasnya adalah” penyelenggaraan upaya-upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian kepala Dinas Ketenagakerjaan tidak secara langsung menangani kasus-perkasus penyelesaian PHI.

Biasanya panggilan dinas ini tidak cukup satu kali, dan bisa berkali kali. Hal tersebut dikarenakan para pihak ada yang mangkir hadir. Sehingga mediasi tidak berjalan lancar namun biasanya setelah di panggil dalam panggilan ke 3 tetap tidak bisa di selesaikan maka akan di lakukan panggilan terakhir. Bila para pihak telah membuat Perjanjian Bersama tanpa paksaan dari pihak manapun dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab, ditangani instansi baik, dan tidak ada tuntutan di kemudian hari baik secara perdata maupun pidana, maka perjanjian tersebut harus ditandatangani para pihak, bermaterai dan disaksikan oleh mediator Hubungan Industrial.

³⁰ *Op.cit Hukum Acara Perburuhan*, hlm. 21.

Berdasarkan hasil penelitian data di lapangan ada kalanya kasus-kasus seputar penyelesaian PHI ini lama penyelesaiannya yakni kurang lebih 6 bulan (180 hari) dan ada kalanya tidak selesai (dalam status proses). Hal tersebut bertentangan dengan UUPPHI yaitu UU No. 2 Tahun 2004 yang menyatakan hubungan Industrial sudah diselesaikan dalam tempo kurang dari 140 (seratus empat puluh hari).³¹ Berdasarkan data kasus PHI di Kota Tangerang. selama 4 (empat) tahun kebelakang sebagai berikut; Tahun 2019 Penyelesaian PHI; PHK 148 kasus, Perselisihan kepentingan 35 kasus, Perselisihan hak 17 kasus, total (200 kasus) dan anjuran 61 kasus, Pb 58 kasus, bipatride 21 kasus dan proses 60 kasus, total 200 kasus. Di tahun 2018 anjuran 2 kasus, PB 2 kasus, Bipatride 2 kasus, Proses 19 kasus total 25 kasus. Selanjutnya tahun 2017 ada anjuran 68 kasus, PB 35 kasus, Bipatride 34, total 137. Lalu di tahun 2016 PHK 105 kasus, Perselisihan kepentingan 30 kasus, Perselisihan hak 22 kasus, total 157 kasus. Selain itu ada anjuran 71 kasus, Pb 30 kasus, Bipatride 30 kasus total 157 kasus. Melihat data di atas dalam menangani kasus PHI berdasarkan mediasi, Dinas Ketenagakerjaan masih lambat karena banyak kasus dalam tatus dalam proses penyelesaian.

D. Simpulan

Penyelesaian PHK secara bipartite oleh perusahaan banyak mengalami kendala pada faktor kurangnya komunikasi antara serikat pekerja dengan perusahaan. Pekerja dan serikat pekerja mengalami jalan buntu dalam perundingan, sehingga melakukan aksi adu kekuatan dengan demo bahkan memaksa menghentikan kegiatan produksi. PHK sering dilakukan oleh pihak Perusahaan tanpa meminta perundingan dan persetujuan terlebih dahulu dengan pihak serikat pekerja. Pihak

pekerja merupakan pihak yang lemah dari aspek sosial ekonomis dan kurang mendapatkan pembelaan/perlindungan hukum. Pihak perusahaan sering melakukan penekanan terhadap pihak pekerja atau serikat pekerja dengan merumahkan pekerja dalam batas waktu yang tidak ditentukan. Perusahaan melakukan PHK mengupayakan tanpa pemberian uang pesangon, uang jasa atau penghargaan masa kerja sebagai mana diatur dalam pasal 157 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Penyelesaian PHK secara Bipatride antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja, dalam implementasinya banyak menemui kegagalan dalam *bargaining*. Selanjutnya Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dalam penyelesaian Mediasi PHK, telah berupaya melaksanakan mandat dan menjalankan UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004, hal ini terbukti telah memiliki Perwal No. 64 Tahun 2016 sebagai bentuk implementasi di lapangan. Namun apabila melihat data di lapangan kasus seputar PHI ini lama penyelesaiannya berkisar 6 bulan (180 hari) dan ada kalanya tidak selesai-selesai (dalam status proses) sedangkan aturan mengharuskan diselesaikan dalam tempo kurang dari 140 (seratus empat puluh hari), hal tersebut menandakan bahwa pelaksanaan UU No. 2 Tahun 2004 masih belum efektif.

Saran penulis Sebaiknya pihak perusahaan, pekerja dan serikat buruh dapat menciptakan hubungan yang harmonis dan tidak arogan, agar Penyelesaian Hubungan Industrial) PHI melalui Bipartite dapat berjalan lancar. Sebaiknya Dinas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan mandat dan menjalankan peraturan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No 2 Tahun 2004 juga peraturan atau kebijakan pemerintah daerah, diharapkan lebih memahami prosedur yang ada dalam aturan tersebut, sehingga keputusan yang di keluarkan tidak menyalahi hak-hak para pihak yang diberikan oleh hukum, khususnya dalam efisiensi waktu pada upaya

³¹ *Op.cit* Hukum acara perburuhan, hlm. 35.

penyelesaian perkara PHI. Selain itu Pihak pemerintah ada baiknya terus melakukan pembaharuan dalam membuat kebijakan penyelesaian pada perkara PHI, karena masih memakan banyak waktu sampai dibuatnya keputusan dalam mengadili sebuah perkara PHI.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung: 2003
- Anggriani, Jum, *Hukum Administrasi Negara*, Graha ilmu, Yogyakarta : 2012
- Asshiddiqie, Jimli, *Gagasan Negara Hukum Indonesia*, Akses pada PDF Created desk PDF Writer-Trial:<http://www.decudesk.com>,5 Agustus 2015
- Darmodiharjo, Darji dan Shidarta, *Pokok-pokok filsafat hukum : apa dan bagaimana filsafat hukum Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta : 2008
- Damanik, Sehat, *Hukum acara perburuhan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial menurut UU No. 2 Tahun 2004 disertai contoh kasus*, Dsspublishing, Jakarta : 2007.
- Ence, IriyantoA. Baso, *Negara Hukum dan Hak Uji Konstitusionalitas Mahkamah Konstitusi*, PT Alumni, Bandung : 2008
- Effendi, Masyhur, *Hak asasi manusia Dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta : 1994
- Elmuhtaj Majda, *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta : 2015
- Hadjjon M, Philipus, *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya : 1987
- Jehani, Libertus, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visi Media, Tangerang : 2006..
- Kaelan, *Pancasila Yuridis Kenegaraan*, Liberty, Yogyakarta : 1987
- Lulu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta : 2014
- Muhammad Tahir Azhari, *Negara hukum : suatu studi tentang prinsip-prinsipnya dilihat dari segi hukum islam, implementasinya pada periode negara Madinah dan masa kini*, (Bulan Bintang,Jakarta:1992),hlm 69
- Prasetyo, Teguh & Halim Barkatullah, *Filsafat,Teori &Ilmu Hukum*, PT Raja Garfindo Persada, Depok : 2014
- Rahardjo, Satjipto, *Membedah hukum progresif*, Buku Kompas, Jakarta : 2006
- Roestandi Achmad, Bachtiar Ibrahim, *Pengantar Teori Hukum*, Bandung : 1983.
- Siahaan, Pataniari, *Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Pasca Amandemen UUD 1945*, Konpres, Jakarta : 2012

Tahir, Muhammad, Azhari, *Negara hukum : suatu studi tentang prinsip-prinsipnya dilihat dari segi hukum islam, implementasinya pada periode negara Madinah dan masa kini*, Bulan Bintang, Jakarta : 1992

Titik Triwulan Tutik, *Konstruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta : 2011

Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan

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

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000
tentang Serikat Pekerja Serikat Buruh

Jurnal

Irawan, *Jurnal : Kajian Hukum dan Keadilan, Pengadilan Industrial Pada Pengadilan Negeri Mataram*, 2013.
(Email: ir4wan@yahoo.co.id).

Jurnal Ilmu Hukum, *Supremasi Hukum*, UNIS,
Tangerang : 2012