



Received : February 08, 2021

Accepted : February 12, 2021

Published : March 03, 2021

Conference on Community Engagement Project

<https://journal.uib.ac.id/index.php/concept>

Pendampingan Perancangan Standar Operasional Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Kantor Hukum/Law Office Andris & Partners

Rostika Jiantari

Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam, Indonesia

Email korespondensi: rostikakwe@gmail.com

Abstrak

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat pada Kantor Hukum/*Law Office* Andris & Partners bermaksud untuk melakukan kegiatan pengamatan serta pencarian solusi terhadap permasalahan yang dihadapi sehingga penulis dapat berkontribusi dalam menunjang kegiatan usaha Kantor Hukum A & P. Permasalahan yang cukup kasatmata pada Kantor Hukum A & P ialah kesulitan dalam menjelaskan alur prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) kepada klien mengingat kompleksitas prosedur penyelesaian PHI yang akan sulit dipahami oleh masyarakat awam. Oleh karena itu, tujuan utama kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini ialah untuk melakukan perancangan Standar Operasional Prosedur guna menjelaskan alur penyelesaian PHI secara sistematis yang akan diterapkan pada Kantor Hukum A & P sehingga Advokat pada Kantor Hukum A & P dapat dengan mudah menjelaskan prosedur penyelesaian PHI cukup menggunakan SOP yang dirancang penulis. Metode penelitian hukum yang digunakan pada laporan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini ialah penelitian hukum empiris (*Empirical Law Research*). Penelitian hukum empiris mengacu pada pengumpulan data melalui pengamatan dan wawancara sehingga dapat menyaksikan implementasi ketentuan hukum secara nyata. Oleh karena itu, penelitian hukum empiris merupakan metode penelitian yang paling sesuai untuk diterapkan dalam laporan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini yang mana perancangan SOP yang dilakukan penulis, disusun secara teknis sesuai dengan ketentuan hukum positif Indonesia, terutama pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Output* atau luaran proyek memberikan arahan terhadap penyelesaian PHI secara terstruktur, dimulai dengan penyelesaian PHI melalui perundingan bipartit, perundingan tripartit, hingga penyelesaian PHI melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bersamaan dengan peraturan perundangan-undangan lain yang berkaitan.

Kata kunci: *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Standar Operasional Prosedur, Hubungan Kerja*

Abstract

Implementation of community service activity at the Kantor Hukum/Law Office Andris & Partners intends to conduct observational activities and search for solutions to the problems encountered so that the Author can contribute in supporting the business activities of the A & P Law Office. The most prominent obstacle at the A & P Law Office is the difficulty in explaining the process of industrial relations disputes settlement to clients given the complexity of PHI settlement procedures that would be difficult for ordinary people. Therefore, the primary purpose of this community service activity is to design a Standard Operating Procedure to explain the process of industrial relations disputes settlement systematically which will be applied to the A&P Law Office so that Advocates at the A&P Law Office can easily explain the procedure of Industrial Relations Disputes Settlement by merely using the SOP designed by the author. The legal research method used in this community service activity report is empirical law research. Empirical legal research refers to collecting data through observation and interviews to witness the actual implementation of legal provisions. Therefore, empirical legal research is the most appropriate research method to be applied in this community service activity report. The SOP designed by the author is prepared technically following the provisions of positive law in Indonesia, especially in Law Number 2 of 2004 on Industrial Relations Disputes Settlement. Project outputs provide direction for structured industrial relations disputes settlement, starting with industrial relations disputes settlement through bipartite negotiations, tripartite negotiations, and through the Industrial Relations Court following the provisions of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes together with regulations other related laws.

Keywords: *Industrial Relations Disputes Settlement, Standard Operating Procedure, Labor Relations*

Pendahuluan

Batam sebagai salah satu kota dengan kawasan industri dan turisme terbesar serta merupakan kota dengan lapangan kerja terbesar di Indonesia menjadi salah satu alasan mengapa banyak sekali perantau dari luar Kota Batam yang mencari rezeki di Kota Batam. Tenaga kerja mempunyai berbagai peran penting sebagai upaya peningkatan pembangunan ekonomi nasional dan produktivitas nasional. Oleh karena itu, tenaga kerja harus diberdayakan untuk mencapai kualitas yang maksimal sehingga mempunyai kemampuan daya saing nasional. Perlindungan hak-hak dasar tenaga kerja juga merupakan suatu

prakondisi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hak-hak dimaksud ialah hak-hak tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni seperti hak mendapat kesempatan kerja yang sama, perlakuan yang sama, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, dan lain sebagainya.

Tenaga kerja mempunyai peran yang pluralistik dalam pembangunan. Kompetensi dan kemampuan tenaga kerja yang maksimal dapat membantu meningkatkan daya produksi nasional. Kompetensi dan kemampuan tenaga kerja dapat

mendorong tenaga kerja menunjukkan bakat dan kreativitas mereka sehingga dapat berpartisipasi dalam kegiatan daya saing nasional hingga daya saing internasional. Perusahaan mempunyai peran penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Peran perusahaan dapat berupa produsen, distributor, ataupun pengelola dalam kegiatan ekonomi. Perusahaan dan tenaga kerja mempunyai hubungan timbal balik. Perusahaan tentu memerlukan tenaga kerja untuk dipekerjakan dalam menunjang kegiatan usaha perusahaan. Begitu juga dengan tenaga kerja, tenaga kerja membutuhkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya untuk mendapatkan upah dari perusahaan sebagai imbalan dan penunjang kehidupannya karena pada pokoknya, berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa :

“(2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Semua orang mempunyai hak untuk memperoleh pekerjaan, baik membentuk usaha sendiri maupun bekerja pada perusahaan dan memperoleh masukan atau upah untuk melangsungkan dan meneruskan kehidupannya yang lebih baik. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Batam, pada bulan Agustus 2019 lalu, tercatat ada 593.737 (lima ratus sembilan puluh tiga ribu tujuh ratus tiga puluh tujuh) penduduk yang telah bekerja. Dalam hal pekerja yang bekerja pada perusahaan, tentu secara otomatis akan membentuk hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan. Hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan disebut juga dengan

hubungan industrial yang mana pekerja dan perusahaan memegang hak dan kewajiban masing-masing.

Namun, jika hubungan industrial antara perusahaan dan tenaga kerja tidak terjaga dengan baik, maka secara otomatis akan terjadi Perselisihan Hubungan Industrial (Selanjutnya disebut “**PHI**”). PHI biasanya timbul karena adanya argumentasi antar pihak, karena adanya perbedaan pendapat, perbedaan kepentingan, dan seterusnya. Beberapa tahun belakangan ini, banyak sekali sengketa yang terjadi antara perusahaan dan tenaga kerja seperti kejadian pada bulan Agustus lalu pada 2 (dua) pabrik di Batam yaitu PT. Foster Electronic Indonesia dan PT. Unisem Batam yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 2.505 (dua ribu lima ratus lima) orang karyawannya. Adanya konflik kepentingan dan hak antara tenaga kerja dan perusahaan menjadi pemicu utama terjadinya PHI. Berdasarkan data Sistem Informasi Penelusuran Perkara Tanjungpinang, pada tahun 2019, jumlah perkara PHI yang tercatat di Pengadilan Hubungan Industrial mencapai 70 (tujuh puluh) perkara. Oleh karena itu, terjadinya perselisihan ini akan menjadi hambatan dan kendala dalam melangsung kehidupan yang sejahtera dan damai serta tidak menutup kemungkinan akan mempengaruhi hubungan para pihak yang berselisih menjadi lebih tegang dan sangat mengganggu dalam kehidupan sehari-hari.

Advokat dijuluki sebagai profesi yang selalu dijunjung tinggi oleh masyarakat karena kontribusinya yang luar biasa sebagai penjuang keadilan dan oleh karena itu, ia dipandang sebagai profesi

yang mulia dan terhormat (*Officium Nobile*). Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 18 Tahun 2003 tentang Advokat mendefinisikan advokat sebagai “orang yang berprofesi memberi jasa hukum, baik di dalam maupun di luar pengadilan yang memenuhi persyaratan dan berdasarkan ketentuan UU Advokat”. Advokat mempunyai peran penting dalam menegakkan keadilan bersamaan dengan penegak keadilan lainnya seperti hakim, jaksa dan kepolisian.

Setiap warga negara Indonesia mempunyai hak subyektif yang tidak boleh diganggu gugat oleh siapa pun. Siapapun yang melanggar hak subyektif seseorang, harus diadili sesuai dengan prosedur hukum untuk mengembalikan hak-hak orang lain yang dirugikannya. Dalam Pasal 28-D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa:

“(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta pengakuan yang sama di hadapan hukum.”

Kemudian, diikuti Pasal 28-D ayat (2) yang menyatakan:

“(2) setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Pasal 28-D ayat (1) dan (2) pada pokoknya menegaskan bahwa setiap individu mempunyai hak diperlakukan secara adil, yang mana hak tersebut berlaku juga di lingkungan kerja. Advokat dalam mengembalikan dan melindungi hak-hak kliennya harus membuktikan kebenaran tersebut dengan melakukan pembelaan dan melindungi kliennya. Advokat

memberikan berbagai macam jasa hukum dengan tanggung jawab menegakkan hukum dan keadilan. Jasa hukum yang diberikan yaitu salah satunya adalah menyelesaikan masalah hukum seperti PHI.

Salah satu macam sengketa yang pernah diselesaikan oleh Kantor Hukum Andris & Partners (Selanjutnya disebut “**Kantor Hukum A & P**”) yaitu sengketa PHI seperti masalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Kantor Hukum A & P membantu klien menangani perkara PHI dengan mewakili dan mendampingi klien dengan posisi sebagai pekerja cenderung akan diperlakukan secara tidak adil oleh pengusaha ataupun klien dengan posisi pengusaha yang merasa dirugikan oleh pekerja.

PHI dapat diselesaikan melalui jalur luar pengadilan maupun melalui jalur pengadilan. Melalui jalur luar pengadilan, para pihak didorong untuk mencapai kesepakatan perdamaian dengan musyawarah dengan cara perundingan bipartit ataupun dengan cara perundingan tripartit yakni mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Tetapi, penyelesaian melalui jalur luar pengadilan tidak memberikan jaminan dapat tercapainya perdamaian para pihak. Walaupun perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui jalur luar pengadilan, gagalnya perundingan PHI dapat dilanjutkan di hadapan majelis hakim. Penyelesaian melalui jalur luar pengadilan maupun jalur pengadilan tentu akan memerlukan Advokat sebagai pendamping klien dalam menyelesaikan sengketa PHI.

Oleh karena itu, Kantor Hukum A & P dapat memberikan konsultasi hukum dan solusi hukum terhadap permasalahan hukum seperti PHI tersebut kepada klien. Kantor Hukum A & P sudah berdiri kurang lebih 13 (tiga belas) tahun serta telah menyelesaikan berbagai macam masalah hukum dan maka itu kemampuan serta keahlian dalam menangani permasalahan hukum tidak perlu diragukan lagi. Untuk memudahkan masyarakat awam yang bukan berlatang belakang pendidikan tinggi hukum dan memiliki masalah terkait dengan ketenagakerjaan, adanya Standar Operasional Prosedur (Selanjutnya disebut “SOP”) memudahkan masyarakat terutama bagi perusahaan atau tenaga kerja yang terlilit dalam PHI untuk mengetahui dan memahami prosedur penyelesaian PHI.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam laporan kegiatan pengabdian masyarakat ini guna sebagai panduan merancang SOP penyelesaian PHI yaitu penelitian hukum empiris (*Empirical Law Research*).

Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, penelitian hukum empiris yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti ke lapangan secara langsung untuk menyaksikan secara nyata peristiwa dan fakta yang terjadi, begitu pula praktik hukum nyata dalam masyarakat. Dapat disimpulkan, penelitian hukum empiris ialah penelitian yang dilakukan dengan cara langsung terjun ke lapangan terhadap implementasi ketentuan hukum yang berlaku di lingkungan masyarakat. Penyelesaian PHI tidak dapat dilakukan secara sembarangan karena dasar sistem penyelesaian

PHI telah diatur dalam ketentuan hukum positif di Indonesia dan SOP yang dirancang bermaksud untuk mengajari dan menjelaskan kepada masyarakat awam mengenai penyelesaian PHI secara teknis yang kemudian akan diterapkan di kehidupan nyata, sekaligus mencermati kenyataan hukumnya. Setelah beberapa waktu penulis meneliti dan mengobservasi masalah yang ada di Kantor Hukum A & P, ternyata di Kantor Hukum A & P belum mempunyai SOP penyelesaian PHI yang menyebabkan Advokat pada Kantor Hukum A & P sulit mengajari dan menjelaskan kepada klien tentang prosedur penyelesaian PHI. Oleh karena itu, pihak yang sesuai menerima dan memanfaatkan *output* laporan kegiatan pengabdian masyarakat ini ialah Advokat di Kantor Hukum A & P.

Data yang dikumpul oleh penulis dalam laporan kegiatan pengabdian masyarakat ini akan dimanfaatkan sebagai bahan utama dalam menyusun SOP sehingga dapat membantu penulis untuk membentuk SOP penyelesaian PHI yang sempurna dan bermanfaat bagi advokat dan klien di Kantor Hukum A & P maupun masyarakat awam yang ingin memahami prosedur PHI. Data yang diperoleh oleh penulis antara lain data primer dan data sekunder. Sumber data primer dalam laporan kegiatan pengabdian masyarakat ini diperoleh secara langsung dari hasil penelusuran dan eksplorasi penulis di Kantor Hukum A & P dengan berbagai macam metode. Metode yang digunakan oleh penulis yaitu observasi dan wawancara. Data sekunder dikelompokkan menjadi 3 (tiga) jenis bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Langkah kerja yang akan dilakukan oleh penulis di

Kantor Hukum A & P diawali dengan tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan diakhiri dengan tahap penilaian dan pelaporan.

Jadwal kerja terhitung sejak tanggal 01 Mei 2020 dan berakhir pada tanggal 10 Juli 2020. Waktu kegiatan pengabdian masyarakat dimulai dari hari senin sampai dengan hari jumat dengan jam kerja dari jam 08.00 WIB sampai dengan 17.00 WIB.

Pembahasan

Selama penulis menjalankan kegiatan kegiatan pengabdian masyarakat pada Kantor Hukum A & P, penulis menemukan beberapa kendala yang dihadapi oleh klien yang bermaksud untuk menyelesaikan PHI dengan bantuan Advokat pada Kantor Hukum A & P, baik bertindak sebagai kuasa penggugat, maupun sebagai kuasa tergugat. Mengingat rumitnya prosedur penyelesaian PHI, dari perundingan bipartit hingga penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam UU PPHI, tidak heran jika banyak sekali pihak yang berselisih kebingungan dalam menjalankan prosedur-prosedur tersebut. Advokat harus menjelaskan secara rinci dan lengkap mengenai prosedur penyelesaian PHI sehingga pihak yang berselisih akan lebih mudah dan paham mengenai prosedur penyelesaian PHI.

Namun, dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis, pada saat proses penjelasan prosedur penyelesaian PHI oleh Advokat pada Kantor Hukum A & P kepada klien (pihak yang berselisih), ternyata, tanpa adanya suatu alat yang dapat digunakan oleh Advokat untuk menjelaskan suatu prosedur kepada klien, justru mempersulit klien dalam memahami prosedur tersebut. Klien

cenderung merasa ia cukup menyerahkan permasalahannya pada Advokat untuk ditangani. Namun, alangkah baiknya apabila klien juga memahami prosedur penyelesaian PHI walaupun bukan berlatarbelakang pendidikan hukum. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Advokat dan karyawan pada Kantor Hukum A & P, penanganan perkara PHI cukup banyak di Kantor Hukum A & P dan klien cenderung hanya melimpahkan permasalahannya untuk ditangani oleh Advokat pada Kantor Hukum A & P. Namun, Advokat juga memerlukan kerjasama dan inisiatif dari klien untuk bersama-sama melalui prosedur penyelesaian PHI sehingga proses penyelesaian dapat lebih lancar dan cepat.

Advokat pada Kantor Hukum A & P telah menangani sejumlah perkara PHI, di mana salah satu di antaranya ialah perkara antara Muhammad Yasir, dkk sebagai para Penggugat melawan PT. Mes Sinergy sebagai Tergugat I dan PT. Wijaya Karya sebagai Tergugat II. Pada perkara ini, Advokat pada Kantor Hukum A & P, yakni Bapak Dr. Andris, S.H., M.H, Tagor Sitanggang, S.H., dan Naga Suyanto, S.H., bertindak sebagai kuasa Tergugat I berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 629/SK/A&P/III/2015. Perkara ini terdaftar di Pengadilan Tanjungpinang dengan nomor perkara 11/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg pada tanggal 25 Februari 2015. Perkara tersebut akan dimanfaatkan oleh penulis sebagai contoh penanganan perkara PHI dari awal hingga akhir sehingga penulis dapat membentuk SOP yang sempurna berdasarkan tata kerja yang telah dilakukan oleh Kantor Hukum A & P dalam penanganan perkara PHI.

Ada 7 (tujuh) unsur pokok yang harus diterapkan pada SOP, antara lain efisiensi, konsistensi, meminimalisasi masalah, penyelesaian masalah, perlindungan tenaga kerja, peta kerja dan batas pertahanan. 7 (tujuh) unsur pokok tersebut akan dijadikan pedoman oleh penulis dalam rangka mewujudkan SOP dengan kualitas yang baik.

Kegiatan pengabdian masyarakat berlangsung sejak tanggal 1 Mei 2020 hingga 10 Juli 2020. Penulis dalam menjalankan kegiatan pengabdian masyarakat ditempatkan pada posisi resepsionis yang berkontribusi dalam asistensi berbentuk jasa seperti menerima panggilan telepon, menerima tamu, dan lain sebagainya. Dalam proses pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat serta perancangan SOP, penulis menerima uluran tangan dari Advokat dan karyawan pada Kantor Hukum A & P, baik berbentuk pemberian nasehat maupun saran. Hasil perancangan SOP dievaluasi oleh penulis, Advokat, dan staff pada Kantor Hukum A & P terlebih dahulu untuk memastikan bahwa SOP telah sesuai dengan prosedur dalam ketentuan hukum positif terkait penyelesaian PHI serta sesuai dengan standar SOP pada Kantor Hukum A & P.

Tahap yang harus ditempuh sebelum melangsungkan tahap implementasi yaitu tahap persiapan implementasi SOP. Perencanaan implementasi SOP pada Kantor Hukum A & P harus disosialisasikan terlebih dahulu dengan Bapak Dr. Andris, S.H., M.H., selaku pemimpin Kantor Hukum A & P serta Advokat maupun karyawan pada Kantor Hukum A & P untuk memperoleh izin implementasi SOP serta merundingkan langkah-langkah implementasi SOP. Tahap

selanjutnya yaitu merupakan tahap yang paling penting, yaitu tahap implementasi. Tahap implementasi merupakan tahap pokok penerapan SOP untuk menunjukkan efektivitas SOP sebagai sarana memaksimalkan kinerja penyelesaian PHI pada Kantor Hukum A & P. Bagi klien yang ingin menyelesaikan PHI, dapat melalui 3 (tiga) opsi, antara lain penyelesaian PHI melalui perundingan bipartit antara pemberi kerja dan pekerja, perundingan tripartit atau penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*) yang dibantu oleh pihak perantara, dan penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*) melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Implementasi SOP yang dirancang oleh penulis mulai efektif sejak tanggal 29 Juni 2020. Bertepatan pada hari yang sama, Kantor Hukum A & P menerima permohonan penanganan perkara PHI antara PT. STJ sebagai pihak pemberi kerja dan karyawannya yang berjumlah 9 (sembilan) orang sebagai pekerja. Dalam perkara ini, Kantor Hukum A & P akan mewakili dan mendampingi pihak PT. STJ dalam persidangan. Informasi lebih lanjut terkait perkara antara PT. STJ dan nama dari beberapa karyawan tersebut tidak dapat disebutkan oleh penulis, karena masih dalam proses penanganan perkara dan belum didaftarkan sebagai perkara pada Pengadilan Hubungan Industrial Tanjungpinang. Terkait perkara ini, Ibu Tanty May Cawn Marbun, S.H. sebagai Advokat magang pada Kantor Hukum A & P merupakan salah satu Advokat yang bertanggungjawab terhadap perkara ini. Maka dari itu, penulis melakukan kegiatan wawancara dengan Ibu Tanty May Cawn Marbun S.H. terkait perkara antara PT. STJ dan

karyawannya, yang telah penulis rangkum sebagai berikut:

- 1) Perkara ini merupakan perkara PHI terkait perselisihan hak dengan pokok permasalahan menyangkut upah/gaji selama dirumahkan, kekurangan upah tahun 2019 dan tahun 2020, cuti tahunan, jam kerja dan seragam (*uniform*).
- 2) Antara para pihak telah mencoba menempuh penyelesaian PHI melalui perundingan bipartit dengan nomor permintaan perundingan bipartit nomor 01/III/2020 yang diajukan oleh karyawan PT. STJ kepada PT. STJ.
- 3) Para pihak juga telah mencoba menempuh penyelesaian PHI melalui perundingan tripartit yaitu dengan melalui metode mediasi yang dibantu oleh mediator perselisihan hubungan industrial. Namun, perkara para pihak tidak kunjung mencapai kesepakatan perdamaian.
- 4) Karena para pihak gagal mencapai kesepakatan perdamaian, baik melalui perundingan bipartit maupun melalui perundingan tripartit, para pihak ingin melimpahkan perkara kepada Pengadilan Hubungan Industrial Tanjungpinang untuk diadili.

Berdasarkan hasil wawancara antara penulis dan narasumber, diketahui perkara tersebut jelas merupakan perkara PHI. Oleh karena itu, penulis mengambil kesempatan ini, yang dibantu oleh Ibu Tanty May Cwn Marbun S.H., mencoba menggunakan SOP penyelesaian PHI melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang dirancang oleh penulis untuk menjelaskan alur penyelesaian PHI melalui Pengadilan Hubungan Industrial kepada PT. STJ selaku klien pada Kantor Hukum A

& P. Demikian, tahap implementasi SOP penyelesaian PHI yang dirancang oleh penulis dapat dikatakan berhasil.

Selama berlangsungnya implementasi SOP pada Kantor Hukum A & P, adapun kondisi konstruktif yang diperoleh, yaitu:

1. Terhadap Klien atau Masyarakat Umum
 - a. Klien maupun masyarakat umum mendapatkan wawasan luas terkait ketenagakerjaan dan PHI, terutama bagi klien dan masyarakat yang terlibat dalam hubungan kerja sehingga wawasan tersebut dapat digunakan jika mengalami permasalahan PHI kelaknya;
 - b. Klien mendapatkan keyakinan positif terhadap proses penyelesaian PHI yang dilakukan oleh Advokat pada Kantor Hukum A & P.
2. Terhadap Advokat pada Kantor Hukum A & P
 - a. SOP mempermudah Advokat dalam menjalankan pekerjaan sehingga proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien;
 - b. Konsistensi kerja Advokat menjadi lebih konstan sehingga dapat menghindari kesalahan selama proses kerja;
 - c. Wawasan terkait ketenagakerjaan dan PHI menjadi lebih luas.

Simpulan

Kantor Hukum A & P merupakan firma hukum yang menyediakan jasa layanan hukum dalam berbagai macam ruang lingkup sebagai sarana memberikan dukungan kepada klien dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang dialaminya. Salah satu jasa

layanan hukum yang tersedia pada Kantor Hukum A & P yaitu memberi asistensi kepada klien untuk menyelesaikan perkara PHI melalui perundingan bipartit, perundingan tripartit yang meliputi mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Bagi klien yang bukan berlatang belakang pendidikan hukum, tentu membutuhkan uluran tangan Advokat, mengingat kompleksitas alur penyelesaian PHI bagi individu yang bukan bersarjana hukum.

Tahap awal berlangsungnya kegiatan pengabdian masyarakat pada Kantor Hukum A & P didahului dengan kegiatan observasi atau pengamatan terhadap rintangan-rintangan yang dialami pada Kantor Hukum A & P sebagai bahan rujukan bagi penulis untuk memahami pokok permasalahan serta mencari solusi yang sesuai dan tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut. Selama berlangsungnya kegiatan pengabdian masyarakat pada Kantor Hukum A & P, beberapa kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menyelesaikan perkara PHI, para pihak harus melalui serangkaian prosedur penyelesaian PHI yakni diawali dengan tahap perundingan bipartit antara pekerja dan pemberi kerja. Apabila perundingan bipartit antara pekerja dan pemberi kerja tidak berhasil, penyelesaian PHI dilanjutkan dengan metode perundingan tripartit dengan 3 (tiga) macam metode pilihan, antara lain mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Apabila penyelesaian PHI juga tidak dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, maka salah satu pihak yang berselisih dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
2. Tantangan utama yang dihadapi oleh para Advokat pada Kantor Hukum A & P dalam memberikan saran dan nasehat serta arahan yang dapat diikuti kepada klien dalam rangka menyelesaikan PHI, yaitu klien sulit memahami apa yang dijelaskan oleh Advokat mengingat mayoritas klien pada Kantor Hukum A & P berasal dari golongan masyarakat awam yang buta terhadap pengetahuan hukum. Oleh karena itu, dalam rangka memudahkan Advokat pada Kantor Hukum A & P menjelaskan prosedur penyelesaian PHI kepada klien, dibutuhkan SOP dengan keterangan yang rinci dan lengkap, dari tahap persiapan hingga tahap penyelesaian, serta sesuai dengan ketentuan hukum positif di Indonesia;
3. Hasil rancangan SOP oleh penulis segera dicetak untuk menjaga keutuhan kualitas *output* SOP dan kemudian diimplementasikan oleh Advokat pada Kantor Hukum A & P dengan mengarahkan klien yang ingin menyelesaikan PHI dengan prosedur sesuai dengan SOP yang dirancang oleh penulis, yaitu dimulai dengan perundingan bipartit antara pemberi kerja dan pekerja, Apabila perundingan bipartit antara pekerja dan pemberi kerja tidak berhasil, penyelesaian PHI dilanjutkan dengan metode perundingan tripartit dengan 3 (tiga) macam metode pilihan, antara lain mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Apabila penyelesaian PHI juga tidak

dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, maka salah satu pihak yang berselisih dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Setelah penulis melakukan segala pengamatan yang dianggap perlu oleh penulis serta melaksanakan rancangan SOP dan kemudian penulis merumuskan segala pemahaman literatur dan rencana pelaksanaan rancangan SOP yang dituangkan dalam laporan kegiatan pengabdian masyarakat ini, ada beberapa saran yang ingin disampaikan oleh penulis, antara lain:

1. Prosedur penyelesaian PHI tergolong cukup rumit dan kompleks bagi masyarakat awam sehingga Advokat dalam menyelenggarakan tugasnya sebagai seorang Penegak Hukum harus memberikan dukungannya kepada klien terhadap penyelesaian PHI. Walaupun dalam UU PPHI telah menguraikan tata cara penyelesaian PHI, ada baiknya jika Advokat pada Kantor Hukum A & P dapat mengarahkan klien dengan menggunakan SOP yang dirancang oleh penulis sebaik-baiknya, mengingat perancangan SOP dilakukan dengan menyesuaikan ketentuan pada UU PPHI dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya serta alur penyelesaian PHI dalam SOP dibentuk sesimpel mungkin supaya mudah dipahami oleh klien; Bagi setiap Advokat maupun karyawan pada Kantor Hukum A & P juga diharapkan dapat mempelajari dan memahami

secara seksama terhadap seputar PHI serta prosedur penyelesaian PHI dalam rangka menghasilkan kinerja penyelesaian PHI yang lebih maksimal serta memajukan Kantor Hukum A & P menuju masa depan yang lebih baik.

Daftar Pustaka

Indriani, Maulida. "Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional." *Jurnal Gema Keadilan*. Vol. 3 No. 1, 2016.

“Sistem Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Tanjungpinang”,
<http://sipp.pn-tanjungpinangkota.go.id/>,
diunduh 15 Mei 2020.