

MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004

Aidil Akbar, S.Kom., M.H

Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Negeri Banda Aceh

Banda Aceh, Indonesia

aidilakbar045@gmail.com

Abstrak

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang menekankan penyelesaian secara bipartit (langsung antara pekerja dan pengusaha) terlebih dahulu. Jika gagal, penyelesaian dilanjutkan melalui jalur tripartit (mediasi, konsiliasi, atau arbitrase). Apabila penyelesaian di luar pengadilan tidak berhasil, perselisihan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Kata kunci: hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Abstract

The mechanism for resolving industrial relations disputes in Indonesia is regulated by Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes, which emphasizes bipartite (directly between workers and employers) resolution. If this fails, the dispute can be resolved through tripartite channels (mediation, conciliation, or arbitration). If out-of-court settlement is unsuccessful, the dispute can be submitted to the Industrial Relations Court (PHI).

Keyword: industrial relations, industrial relations disputes, industrial relations dispute resolution

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki tujuan untuk 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 social sebagaimana termaktub dalam pembukaan UUD 1945.

Sebagai bangsa yang merdeka, seluruh elemen masyarakat yang berada dalam naungan Negara Kesatuan Republik Indonesia bebas untuk mencapai tujuan dalam hidupnya, termasuk bagi buruh/pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Di sisi lain, pemerintah beserta instrumennya berdasarkan konstitusi berkepentingan mewujudkan kesejahteraan seluruh rakyat.

Fakta yang terjadi di lapangan, tidak semua kesejahteraan bagi buruh/pekerja dapat tercapai. Hal tersebut dikarenakan ada beragam kepentingan yang turut serta dalam proses menuju kesejahteraan bagi buruh/pekerja. Pihak yang seringkali berseberangan pendapat adalah buruh/pekerja itu sendiri dengan pengusaha.

Dalam perselisihan hubungan industrial, pihak-pihak yang bisa terlibat dalam sengketa dapat dilihat dari definisi perselisihan itu sendiri, yaitu perbedaan pendapat yang menyebabkan konflik antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau konflik antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 1 butir 5 UU No. 2 Tahun 2004, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh didefinisikan sebagai perbedaan pandangan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban dalam keserikatan pekerjaan.

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa subjek hukum dalam perkara perselisihan hubungan industrial sudah ditentukan secara terbatas, yaitu pengusaha, kelompok pengusaha, pekerja/buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh.

Meskipun sebenarnya tidak tepat mengklasifikasikan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan sebagai bagian dari perselisihan hubungan industrial, karena Pasal 1 butir 5 UU No. 2 Tahun 2004 hanya menjelaskan salah satu jenis perselisihan, yaitu antar serikat pekerja/serikat buruh. Supaya serikat pekerja/serikat buruh bisa menjadi pihak dalam perkara perselisihan hubungan industrial, seharusnya definisi tersebut tertuang dalam Pasal 1 butir 1 UU No. 2 Tahun 2004. Namun, jika kita membaca kedua definisi itu, maka pihak-pihak yang bisa terlibat dalam perselisihan hubungan industrial adalah sebagai berikut:

- a) Pengusaha dengan pekerja/buruh
- b) Pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh
- c) Kelompok pengusaha dengan pekerja/buruh
- d) Kelompok pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh
- e) Serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.

Pekerja/buruh dan pengusaha perseorangan yang merupakan pihak materiil yang memiliki kepentingan dalam proses peradilan dapat bertindak sebagai pihak formal. Sementara itu, badan usaha berbadan hukum, usaha sosial, atau serikat pekerja/serikat buruh yang juga merupakan pihak materiil harus diwakili oleh wakil sebagai pihak formal dalam pengadilan karena pihak materiil tersebut tidak bisa langsung menghadiri pengadilan.

1.2 Tujuan penulisan

Mengetahui secara rinci mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan

industrial berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

II. Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.

III. Hasil dan Diskusi

3.1 Gambaran umum perselisihan hubungan industrial

Hubungan Industrial adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial, menjelaskan perselisihan hubungan industrial adalah:

“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 pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

3.2 Macam-Macam Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, membagi perselisihan hubungan industrial menjadi empat macam yaitu:

1. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Contoh dari perselisihan ini adalah perselisihan akibat dari pembayaran upah yang lebih rendah dari UMP dan pembayaran upah lembur dari kelebihan jam kerja yang kurang dan lain-lain.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan,

atau perjanjian kerja bersama. Contohnya adalah perselisihan yang ditimbulkan akibat tuntutan pemberian tunjangan jabatan, tunjangan cuti, dan berbagai tuntutan yang belum ada pengaturannya.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan ini umumnya terjadi ketika salah satu pihak menghendaki adanya pemutusan sedangkan pihak lain tidak menghendakinya.

4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Umumnya perselisihan yang terjadi adalah saling klaim masalah keanggotaan masing-masing serikat pekerja dalam satu perusahaan dan saling klaim tentang siapa yang berwenang dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha.

3.3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Bipartit

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian, semua jenis perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya melalui upaya bipartit. Bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipartit harus diselesaikan dengan jangka waktu paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dimulai. Jika selama 30 hari tersebut, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah diadakan perundingan tetapi tidak ditemui kesepakatan maka upaya bipartit dianggap gagal. Ketika upaya bipartit gagal maka salah satu pihak atau keduanya mencatatkan di instansi ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya bipartit telah dilakukan.

2. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator yang dimaksud di sini adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada

para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Mediator wajib melakukan mediasi dan menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan.

3. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Konsiliator wajib menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan.

4. Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbiter wajib menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 hari kerja terhitung sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum yang bertugas menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pengadilan ini menangani perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Proses penyelesaiannya diatur oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial..

PHI berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan yang timbul dari hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Menangani empat jenis

perselisihan, Perselisihan hak (misalnya, terkait upah atau tunjangan) Perselisihan kepentingan (misalnya, terkait hak pekerja untuk menentukan syarat kerja) Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan Struktur dan Keanggotaan dari majelis hakim yang beranggotakan 3 orang: 1 hakim pengadilan negeri dan 2 hakim ad hoc. Hakim ad hoc diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh.

Prosedur Pendaftaran Pengadilan Hubungan In Penggugat mengajukan gugatan ke pengadilan negeri setempat yang memiliki PHI. Untuk mengajukan gugatan, diperlukan kelengkapan dokumen seperti surat kuasa, KTP, atau dokumen lain yang relevan (tergantung pada apakah Anda diwakili oleh pengacara, serikat pekerja, atau perusahaan). Hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata umum, kecuali diatur secara khusus dalam UU PHI. Putusan PHI mengenai perselisihan hak dan PHK dapat langsung diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Namun, putusan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja bersifat final dan tidak dapat diajukan kasasi. Gugatan terkait PHK harus diajukan dalam waktu 1 tahun sejak keputusan PHK diterima atau diberitahukan.

Namun perlu diketahui sulitnya eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk mempekerjakan kembali karyawan disebabkan oleh sifat putusan yang konstitutif dan berbagai hambatan dalam pelaksanaannya, untuk mempekerjakan kembali berbeda dengan putusan pembayaran ganti rugi karena lebih sulit diukur dan diterapkan dalam praktiknya.

IV. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Bahwa sebanyak 5 (lima) mekanisme Perselisihan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mekanisme yang terbaik untuk para pihak adalah Bipartit yang dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai kesepakatan, bipartit adalah salah satu mekanisme terbaik untuk kedua belah dalam mencapai kesepakatan.

4.2 Saran

Perlunya merevisi Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mengkaji ulang berbagai peraturan yang tidak relevan dan sulit dalam pelaksanaan eksekusinya, salah satunya adalah mekanisme pengadilan hubungan industrial yang tidak termaktub di dalamnya mekanisme tentang eksekusi, eksekusi dalam putusan PHI yang sangat sulit untuk dieksekusi adalah putusan mempekerjakan kembali karena bersifat konstitutif.

DAFTAR PUSTAKA

Reytman Aruan (2020), Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial. Yogyakarta: Deepublish

Soerjono Soekanto & Sri Mamudji (2003), Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Peter Mahmud Marzuki (2010), Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana Prenada.

Asri Wijayanti. 2018. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Ctk. Kedelapan. Jakarta: Sinar Grafika.

Mohd. Syaafi Syamsuddin (2010), Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Sarana Bhakti Persada

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat pekerja