

AKSIOMA PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DALAM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Derry Angling Kesuma
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda
kesumaderry@gmail.com

Abstrak

Masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks di era industrialisasi sekarang. Oleh karena itu, diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Pekerja dapat melakukan upaya hukum terkait dengan pemutusan hubungan kerjanya guna terselesainya masalah tersebut. Langkah-langkah penyelesaian perselisihan tersebut adalah dengan menggunakan (1) lembaga perundingan bipartit, (2) lembaga konsiliasi, (3) lembaga arbitrase, (4) lembaga mediasi, dan (5) pengadilan hubungan industrial, dan jikalau masih belum ditemukan titik terang, maka masing-masing pihak dapat melakukan Upaya Hukum. Masing-masing lembaga ini mempunyai kewenangan absolut yang berbeda dalam menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial. Apabila pihak pengusaha tidak dapat memberikan hak-hak pekerja sebagaimana yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, pihak pekerja dapat melakukan upaya hukum melalui beberapa macam perundingan antara lain perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase serta di Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

Kata Kunci : Perselisihan, Konflik Kepentingan, Perlindungan Hukum

Abstract

The problem of industrial relations disputes has become increasingly increasing and complex in the current era of industrialization. Therefore, institutions and mechanisms for resolving industrial relations disputes are needed that are fast, appropriate, fair and inexpensive. Employees can take legal action related to termination of employment in order to resolve the problem. The steps for resolving these disputes are to use (1) a bipartite negotiating institution, (2) a conciliation institution, (3) an arbitration institution, (4) a mediation institution, and (5) an industrial relations court, and if there is still no clear point found, then each party can take legal action. Each of these institutions has different absolute authority in resolving four types of industrial relations disputes. If the employer is unable to provide the worker's rights as stipulated in the applicable laws and regulations, the worker can take legal action through several types of negotiations, including bipartite negotiations, mediation, conciliation, arbitration as well as at the Industrial Relations Court and the Supreme Court. .

Keywords: Dispute, Conflict of Interest, Legal Protection

A. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja.

Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain maksudnya ialah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena

mereka harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut. Hal ini melahirkan hubungan perburuhan. Ketika seseorang mengikatkan diri pada suatu perusahaan yang mempekerjakannya, maka dengan ditanda tangannya suatu perjanjian kerja berarti demi hukum telah berlangsung suatu hubungan kerja.¹

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang ditetapkan oleh pekerja atau buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dan serikat buruh yang ada di perusahaannya. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak selamanya berjalan harmonis. Ditengah-tengah masa kerja kerap kali terjadi perselisihan hubungan industrial, baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh hingga tak jarang menimbulkan sanksi seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) ataupun penuruan jabatan/ Demosi.²

Permasalahan Ketenagakerjaan dari tahun ke tahun memang tidak pernah ada habisnya dan akan selalu menarik perhatian banyak pihak. Pemmasalahan-permasalahan tersebut penting untuk mendapatkan perlindungan dari perspektif hak-hak asasi tenaga kerja dalam Undang-Undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja. Salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja adalah menyangkut penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan pasal 136 ayat (1) UUK. Istilah hubungan industrial terdapat dalam tiga undang-undang, yaitu:

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan

3. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan yang timbul karena adanya hubungan industrial ini disebut perselisihan hubungan industrial (lihat pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997, pasal 1 angka 22 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, dan pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004). Undang-undang yang disebutkan pertama dinyatakan tidak berlaku oleh undang-undang yang disebutkan kedua (pasal 192 angka 13). Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.³

Sesungguhnya di antara tiga unsur tersebut, yaitu (1) pengusaha, (2) pekerja/buruh, dan (3) pemerintah, mungkin saja terjadi perselisihan. Perselisihan bisa saja terjadi antara pengusaha dengan buruh, pengusaha dengan pemerintah, dan buruh dengan pemerintah. Dari tiga kemungkinan ini ternyata hanya perselisihan antara pengusaha dengan buruh saja yang merupakan perselisihan hubungan industrial. Dua perselisihan lainnya bukan merupakan perselisihan hubungan industrial. Hal ini didasarkan pada pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Konflik atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha seringkali terjadi dalam sebuah perusahaan di berbagai sektor usaha. Persoalan mulai pemutusan hubungan pekerjaan (PHK),

¹ Zainal Asikin, 2008, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.1

² Ibid, hlm. 51

³ Dr. Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Makalah Disampaikan Pada Konferensi Nasional "Ketenagakerjaan Dan Hubungan Industrial" Di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang 30-31 Oktober 2013.

besaran pesangon, hingga perselisihan hak lain kerap menjadi persoalan pokok yang berujung perselisihan dalam perusahaan. Untuk itu, perlu dipahami tahapan dan cara untuk mencari jalan keluar dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial ini.

B. PERMASALAHAN

Dalam karya Ilmiah ini, penulis ingin mencari jawaban atas permasalahan yang penulis angkat, yaitu menelusuri mengenai bagaimanakah perlindungan hukum pekerja dalam perselisihan hubungan industrial dan mekanisme penyelesaian perselisihan ?

C. PEMBAHASAN

Dalam Pasal 1 angka (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya akan disingkat menjadi UUK menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam Ketenagakerjaan kita mengenal istilah kontrak kerja. Kontrak kerja/perjanjian kerja menurut UUK adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, bentuk dari kontrak kerja di bagi menjadi 2 bagian yakni berbentuk lisan/ tidak tertulis dan tertulis.⁴

Sesuai dengan kemajuan teknologi dan pengetahuan serta tuntutan reformasi, penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan melalui Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 dirasa tidak dapat memberikan kepastian waktu dalam proses penyelesaian mulai dari tingkat Perantara, Panitia Daerah, Panitia Pusat dan bahkan sampai ke Mahkamah Agung dengan berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 mengenai Pengadilan Tata Usaha Negara mengakibatkan penyelesaiannya memerlukan waktu sampai kurang lebih 2 – 3 tahun. Hal tersebut menjadi tidak efisien

dalam upaya pengembangan produktivitas perusahaan.

Melalui Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur secara tegas batasan waktu penyelesaian perselisihan pada setiap lembaga yang dipilih para pihak untuk menyelesaikan perselisihan yang sedang mereka hadapi. Bahkan waktu yang ditetapkan adalah paling lama 40 hari penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase (sebagaimana diatur dalam Pasal 16, Pasal 24 dan Pasal 38 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI). Sementara untuk penyelesaian pengadilan PPHI pada Pengadilan Negeri sebagai tingkat pertama harus dapat diselesaikan paling lama 50 hari kerja dan pada Mahkamah Agung paling lama 30 hari kerja. Bila kita lihat dari segi jenis perselisihan yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dimana, dari 4 jenis perselisihan tersebut telah dibatasi perselisihan yang dapat diteruskan penyelesaiannya ke Mahkamah Agung yaitu perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja sementara perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan penyelesaian pada pengadilan PPHI adalah merupakan penyelesaian tingkat pertama dan terakhir.

Faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu tenaga kerja merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa”.⁵ Dengan adanya itu, pengusaha biasanya mengintruksikan pekerjaanya agar bekerja secara maksimal tanpa memperdulikan waktu kerja dari pekerja tersebut. Tidak jarang pengusaha enggan menaikkan upah pekerjaanya meski telah terjadi peningkatan pendapatan perusahaan dan bahkan dengan sewenangnya melakukan pemutusan hubungan

⁴ Husni, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 24

⁵ Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: hlm. 1

kerja tanpa pemberitahuan terlebih dahulu walaupun pekerja tersebut hanya melakukan kesalahan yang ringan atau bahkan tidak melakukan kesalahan apapun. Sehingga untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan hukum kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja guna melindungi hak-hak pekerja tersebut serta tetap mengawasi dan mewujudkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya meskipun telah diputus hubungan kerjanya.

Untuk mengatur agar hubungan kerja tersebut berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka pemerintah sebagai penyelenggara negara membentuk aturan tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No.13/2003). Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh para pekerja, karena hal tersebut dapat memberi dampak terhadap psikologis dan ekonomi pekerja beserta keluarganya. Pemutusan hubungan kerja adalah salah satu dari bentuk perselisihan hubungan industrial yang sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU No.2/2004).

Pengusaha sering secara sepihak melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya pemberitahuan sebelumnya kepada pekerjanya.⁶ Pekerja yang diputus hubungan kerjanya melakukan usaha untuk mendapatkan perlindungan hukum guna memperoleh hak-haknya. Pemutusan hubungan kerja seringkali menjadi pilihan yang dilakukan pengusaha untuk mencari kesalahan para pekerjanya agar dapat diputus hubungan kerjanya, padahal pekerja tersebut hanya melakukan kesalahan kecil atau bahkan tidak melakukan kesalahan apapun

sehingga mengakibatkan pekerja tersebut menjadi korban atas perlakuan dari pengusaha.

Pekerja memiliki peran sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan, namun seringkali peran dari pekerja tersebut belum mendapat perhatian yang baik dari pihak pengusaha. Tidak jarang pengusaha bertindak seenaknya kepada pekerjanya yang menyebabkan hak pekerja tersebut tidak dipenuhi.⁷ Akibat hal tersebut, perlu adanya bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja agar haknya dapat terpenuhi. Oleh karena itu, tujuan dari perlindungan hukum adalah suatu upaya untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna mewujudkan ketentraman dan ketertiban, sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Adapun tujuan diberikannya perlindungan kepada pekerja yaitu guna menjamin hubungan kerja yang baik tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Pedoman menyelesaikan konflik hubungan industrial masih mengacu UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanpa terkena imbas dari UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Baginya, menyelesaikan perselisihan atau konflik hubungan industrial harus memahami tahapan-tahapannya:

- a. **Pertama**, menyelesaikan perselisihan di tahap bipartit. Inisiatif perundingan bipartit bisa datang dari pengusaha atau pekerja yang menginginkan kepentingan yang sama untuk menyelesaikan masalah. Tapi, inisiatif bipartit kerap muncul dari pihak yang menginginkan penyelesaian sesegera mungkin. Cara-

⁶ Komang Dendi Tri Karinda, 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum. [S.l.], v. 6, n. 8, jan. 2018. ISSN 2303-0569, hlm 3

⁷ Ni Komang Sri Intan Amilia, 2018, *Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Ditinjau berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], p. 1-5, mar. 2018. ISSN 2303-0569, hlm. 4.

nya, pengusaha mengundang pekerja/serikat pekerja secara lisan atau tertulis untuk merundingkan masalah yang dipersoalkan.

- b. **Kedua**, bila tak menemukan titik temu di tahap bipartit, menuju ke tahap mediasi di Dinas Ketenagakerjaan setempat. Strategi yang dapat digunakan pengadu yakni pekerja menjelaskan masalah kepada mediator secara gamblang, lugas dan tegas. Sementara pengusaha mendengar dan mencatat untuk selanjutnya mempersiapkan bantahan dan bukti. Pekerja bisa mengusulkan ke pihak mediator agar dilakukan pertemuan setengah kamar. Demikian pula sebaliknya ketika pengusaha dalam posisi sebagai pengadu.

Berdasarkan pengertian perselisihan perburuhan yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dalam berbagai kepustakaan, perselisihan perburuhan dibedakan menjadi dua, yaitu:⁸

- a. perselisihan hak atau *rechtsgeschillen*, dan
- b. perselisihan kepentingan atau *belangengeschillen*.

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perbedaannya terletak pada penegasannya. Di masa lalu penegasan adanya dua perselisihan itu terdapat di dalam doktrin, sedangkan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dua hal tersebut tercantum secara tersurat (eksplisit). Di samping itu, mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja diatur dalam undang-undang tersendiri, yaitu Undang-undang Nomor 14 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-undang

Nomor 14 Tahun 1964 tidak mengenal perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

Tata cara penyelesaian perselisihan antara perusahaan dan pekerja/buruh dapat ditempuh melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi) dan diluar pengadilan hubungan industrial (non litigasi), hal ini ditentukan dalam UU No. 13 Tahun 2003.⁹ Selanjutnya, sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No.2/2004 menentukan bahwa perselisihan hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan pekerjanya karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Dilihat dari sudut subjek hukumnya ada dua jenis perselisihan hubungan Industrial, yaitu :¹⁰

- (1) perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh, yang terdiri atas (a) perselisihan hak, (b) perselisihan kepentingan, dan (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- (2) perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dengan demikian, berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ada empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu (1) perselisihan hak, (2) perselisihan kepentingan, (3) perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (4) perselisihan antar serikat buruh dalam satu

⁸ Asri Widjajanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 17

⁹ I Nyoman Satya Wicaksana, 2019, *Tata Cara Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], v. 7, n. 5, p. 1-15, jan. 2019. ISSN 2303-0569, hlm. 9.

¹⁰ Ibid

perusahaan.¹¹

Ad. 1 Perselisihan Hak

Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa 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.. Dikaitkan dengan rumusan pasal 1 angka 1, formalitas perselisihan hak adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan, karena tidak dipenuhinya hak. Subjek hukumnya adalah pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh.

Jika pasal 1 angka 2 tersebut dirinci, maka akan diperoleh kemungkinan-kemungkinan sebagai berikut:

1. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja;
3. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap peraturan perusahaan;
4. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama;
5. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan;
6. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran

terhadap ketentuan perjanjian kerja;

7. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perusahaan;
8. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama.

Unsur mutlak yang harus ada dalam perselisihan hak adalah tidak dipenuhinya hak. Karena sumber lahirnya hak adalah peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka undang-undang menentukan bahwa tidak dipenuhinya hak disebabkan dua hal, yaitu perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran atas sumber-sumber lahirnya hak tersebut.

Ad. 2. Perselisihan Kepentingan

Kepentingan Pasal 1 Angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa 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.

Berdasarkan rumusan pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan kepentingan adalah:

- a. ada perselisihan;
- b. dalam hubungan kerja;
- c. tidak ada kesesuaian pendapat;
- d. mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja;
- e. di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Di dalam praktik perselisihan kepentingan ini jarang terjadi, Perselisihan yang paling banyak

¹¹ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai Penuntun untuk Merencanakan, Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Jakarta: DSS Publishing, 2006, hlm. 33

terjadi adalah perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Ad. 3 Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Rumusan pasal ini netral. Hal ini tampak dari frasa "yang dilakukan oleh salah satu pihak". Hal ini berarti bisa pengusaha atau buruh. Hal yang sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. Banyak eksekusi atas pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Salah satu yang paling penting adalah hilangnya mata pencarian buruh. Oleh karena itu, meskipun pasal-pasal yang mengatur mekanisme pemutusan hubungan kerja bersifat netral, sesungguhnya orientasi perlindungan terfokus pada butuh. Berdasarkan rumusan Pasal 1 angka 4 tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah:

- a. tidak ada kesesuaian pendapat;
- b. pengakhiran hubungan kerja;
- c. dilakukan oleh salah satu pihak.

Hal-hal lebih rinci mengenai pemutusan hubungan kerja diatur di dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Orientasi undang-undang ini adalah agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Pengusaha, buruh, serikat buruh, dan pemerintah harus menampakkan usaha nyata untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Ad. 4. Perselisihan antar Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan

Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan antar serikat buruh adalah perselisihan antara serikat buruh dengan serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan. Berdasarkan rumusan ini dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan antar serikat buruh adalah:

- a. Ada perselisihan antar serikat buruh;
- b. Dalam satu perusahaan;
- c. Tidak ada persesuaian paham mengenai keanggotaan; atau tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan hak keserikatpekerjaan; atau tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja termasuk ke dalam jenis perselisihan hubungan industrial. Selain itu dalam UU No.2/2004 juga ditentukan bahwa terdapat beberapa upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan oleh pekerja yang diputus kerjanya tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu. Beberapa upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu sebagai berikut:

1. Lembaga Bipartit

Pada tahap ini, dijelaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan Industrial wajib diupayakan melalui perundingan bipartit dengan cara musyawarah untuk mencapai kesepakatan. Terdapat 4 jenis ruang lingkup penyelesaian melalui perundingan bipartit yaitu permasalahan hak, permasalahan kepentingan, permasalahan pemutusan hubungan kerja serta permasalahan antar serikat pekerja dengan serikat

perkerja yang lain dalam satu perusahaan.¹²

Berikut tahapan penyelesaian bipartit sesuai UU No.2/2004:

- 1) Apabila perundingan bipartit mencapai kata sepakat, maka akan dibuat suatu perjanjian yang disetujui oleh para pihak.
- 2) Perjanjian itu wajib dicatatkan di Pengadilan setempat.
- 3) Perjanjian tersebut akan dibuatkan akte bukti pendaftaran.
- 4) Apabila perjanjian yang telah dicatatkan tidak ditaati oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan setempat untuk mendapatkan penetapan eksekusi.
- 5) Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah berunding tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka bipartit dianggap gagal.

2. Lembaga Mediasi

Pada tahap ini, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui tahap mediasi dilakukan oleh seorang pegawai pemerintah yang memiliki tanggung jawab dan telah mencukupi syarat untuk menjadi mediator sesuai ketentuan Menteri yang mempunyai tugas mengadakan mediasi serta berkewajiban memberi anjuran tertulis kepada para pihak yang bermasalah. Berikut tahapan mediasi menurut UU No.2/2004:

- 1) Apabila tercapai kesepakatan, maka akan dibuat perjanjian yang disetujui para pihak dan disaksikan oleh mediator yang selanjutnya didaftarkan di Peng-

adilan setempat untuk mendapat akte bukti pendaftaran.

- 2) Apabila perjanjian yang telah didaftarkan tidak ditaati oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan setempat untuk mendapat penetapan eksekusi.
- 3) Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan para pihak harus memberikan jawaban dan jika para pihak yang tidak memberikan jawabannya, maka akan dianggap menolak.
- 4) Apabila anjuran ditolak oleh salah satu pihak, salah satu pihak tersebut dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan tersebut di Pengadilan setempat.

3. Lembaga Konsiliasi

Pada tahap konsiliasi ini akan dilaksanakan oleh konsiliator yakni seorang yang telah memenuhi syarat untuk bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk segera menyelesaikan perselisihan tersebut.

Berikut prosedur konsiliasi menurut UU No.2/2004:

- a. Para pihak mengajukan permintaan tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati bersama.
- b. Konsiliator diperbolehkan memanggil saksi untuk hadir dalam sidang guna dimintai keterangannya.
- c. Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang didapat dari siapapun.
- d. Apabila terjadi kesepakatan, maka akan dibuat perjanjian yang disetujui para pihak dan disaksikan oleh konsiliator yang selanjutnya akan

¹² Anak Agung Lita Cintya Dewi, 2018, *Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Dipenuhi Hak-Haknya Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], jan. 2018. ISSN 2303-0569, hlm. 11

didaftarkan di Pengadilan setempat.

- e. Apabila tidak terjadi kesepakatan, maka para pihak harus memberikan jawaban tertulis kepada konsiliator, baik menyetujui maupun menolak dan pihak yang tidak memberikan jawaban, maka dianggap menolak.

4. Lembaga Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui tahap arbitrase ini dilaksanakan oleh arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Berikut prosedur arbitrase menurut UU No.2/2004:

- a. Penyelesaian arbitrase diawali dengan upaya damai.
- b. Apabila upaya damai tercapai,
- c. arbiter wajib membuat akte yang disetujui para pihak dan akte tersebut didaftarkan di Pengadilan setempat guna mendapat akte bukti pendaftaran.
- d. Apabila upaya damai gagal, arbiter meneruskannya ke sidang arbitrase.
- e. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan sesuai dengan peraturan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Putusan arbitrase berkekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak yang berselisih serta bersifat final.

5. Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung

Pada tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial ini dilakukan dengan pengajuan gugatan yang sudah harus dilampiri risalah tahapan penyelesaian sebelumnya yaitu mediasi dan konsiliasi, jika tidak maka Pengadilan wajib mengembalikan gugatan kepada pihak penggugat. Prosedur penyelesaiannya sama dengan gugatan perkara pada umumnya. Apabila salah

satu pihak merasa keberatan atas putusan Pengadilan, pihak tersebut dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung dalam jangka waktu sejak putusan tersebut dibacakan.

6. Upaya Hukum

Di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dikenal lembaga banding. Di dalam perselisihan ini hanya dikenal lembaga kasasi. Jika Pengadilan Hubungan Industrial memutuskan perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka pihak yang tidak puas atas putusan tersebut dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di dalam perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Adanya perbedaan kepentingan membuat konflik mudah terjadi antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Berbagai konflik yang muncul tersebut harus segera diselesaikan agar tidak menjadi permasalahan di kemudian hari, seperti terjadinya mogok kerja massal atau penutupan perusahaan atau lock out. Dalam sistem hukum Indonesia, konflik atau persoalan ini disebut dengan perselisihan hubungan Industrial.

Masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks di era industrialisasi sekarang. Oleh karena itu, diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menyelesaikan perselisihan adalah perundingan bipartit.

Secara umum, perundingan bipartit menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan. Penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja

sejak dimulai. Jika perselisihan selesai dan dicapai kesepakatan bersama, maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak terlibat dan wajib didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian diadakan.

Namun, apabila dalam jangka waktu yang ditentukan salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Salah satu atau kedua pihak dapat melakukan perundingan dengan melibatkan pihak ketiga atau tripartit, atau melalui pengadilan hubungan industrial. Prosedur penyelesaiannya sama dengan gugatan perkara pada umumnya. Apabila salah satu pihak merasa keberatan atas putusan Pengadilan, pihak tersebut dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung dalam jangka waktu sejak putusan tersebut dibacakan.

D. KESIMPULAN

Masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks di era industrialisasi sekarang. Oleh karena itu, diperlukan institusi dan

mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Pekerja dapat melakukan upaya hukum terkait dengan pemutusan hubungan kerjanya guna terselesainya masalah tersebut. Langkah-langkah penyelesaian perselisihan tersebut adalah dengan menggunakan (1) lembaga perundingan bipartit, (2) lembaga konsiliasi, (3) lembaga arbitrase, (4) lembaga mediasi, dan (5) pengadilan hubungan industrial, dan jika masih belum ditemukan titik terang, maka masing-masing pihak dapat melakukan Upaya Hukum. Masing-masing lembaga ini mempunyai kewenangan absolut yang berbeda dalam menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial. Apabila pihak pengusaha tidak dapat memberikan hak-hak pekerja sebagaimana yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, pihak pekerja dapat melakukan upaya hukum melalui beberapa macam perundingan antara lain perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase serta di Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995, hlm. 156.
- Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.
- Amilia, Ni Komang Sri Intan. (2018). *Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Ditinjau berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], p. 1-5, mar. 2018. ISSN 2303-0569
- Dendi Tri Karinda, Komang. (2018). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum. [S.l.], v. 6, n. 8, jan. 2018. ISSN 2303-0569.
- Mochtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2010.
- Tamu, Ni Nyoman. (2017). *Perlindungan Hukum Bagi Buruh yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], june 2017. ISSN 2303-0569.

- Putra, Anak Agung Ngurah Manika Putra. (2018). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 1-15, oct. 2018. ISSN 2303-0569.
- Lita Cintya Dewi, Anak Agung. (2018). *Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Dipenuhi Hak-Haknya Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Noor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], jan. 2018. ISSN 2303-0569.
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai Penuntun untuk Merencanakan, Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Jakarta: DSS Publishing, 2006
- Wicaksana, I Nyoman Satya. (2019). *Tata Cara Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja Berdsarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], v. 7, n. 5, p. 1-15, jan. 2019. ISSN 2303-0569.

