

## TINJAUAN TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN

I Nyoman Lemes<sup>1</sup>

**Abstrak:** Upaya untuk mencegah dan mengatasi terjadinya perselisihan hubungan industrial belum mencapai hasil yang optimal sesuai yang diharapkan, karena: a) Dari segi aturan hukum, baik itu hukum matriil maupun hukum formal telah ada, namun demikian masih mengandung kelemahan. Karenanya pihak yang kuat dalam hal ini pihak pengusaha masih dapat melakukan terobosan-terobosan untuk memanfaatkan aturan hukum untuk kepentingan sepihak. Seperti perihal Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa pekerjaan yang dapat dijadikan dalam perjanjian “*outsourcing*” adalah pekerjaan-pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pokok atau proses produksi dari suatu perusahaan, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Tapi nyatanya banyak perusahaan yang menyimpang dari aturan ini. Banyak pekerja yang mengerjakan proses produksi justru diletakkan pada “*outsourcing*”, yang tentunya sekedar untuk melepas tanggungjawab ketenagakerjaan kepada perusahaan lain; b) Dalam hal kelembagaan, lembaga yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari: Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase. Kenyataannya belum sesuai dengan harapan buruh, karena cenderung mengutamakan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai lembaga litigasi dan kurang memberi peluang pada lembaga non litigasi sebagai lembaga penyelesaian alternatif. Sehingga penerapan azas musyawarah dalam mencari penyelesaian sengketa menjadi menyempit. Pengaturan mekanisme penyelesaian hubungan industrial, kenyataannya masih ada kelemahan-kelemahannya seperti: terlalu formal, memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit sehingga cenderung merepotkan pekerja/buruh. Hal-hal yang menjadi kendala dalam penyelesaian perselisihan perburuhan adalah: (a) Adanya ketidakkonsistenan antara kaidah atau norma hukum dengan nilai-nilai Pancasila, karena secara kemanusiaan pekerja/buruh yang harus mendapat perlindungan justru dihadapkan pada berbagai kesulitan dalam proses berperkara; (b) Ketidaksiapan para pihak untuk menerapkan idealisme hubungan industrial, yang menjurus pada pengutamaan kepentingan masing-masing pihak. (c) Dengan proses penyelesaian perkara seperti diatur oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, peran organisasi pekerja/buruh sebagai unsur kekuatan kolektif dalam penyelesaian hubungan industrial bergeser digantikan oleh

---

<sup>1</sup> I Nyoman Lemes, Staf Edukatif pada Fakultas Hukum Universitas Panji Sakti.

perjuangan individual masing-masing pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh cenderung pragmatis untuk menerima tawaran perusahaan walaupun merugikan.

Kata Kunci: penyelesaian perselisihan, perburuhan.

## **PENDAHULUAN**

Perselisihan senantiasa dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat didalamnya semakin banyak. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihanpun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan perburuhan. Perselisihan perburuhan sering disebut hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan atau antara organisasi pekerja/organisasi buruh dengan organisasi perusahaan/organisasi majikan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang terpenting adalah bagaimana solusi untuk penyelesaiannya agar betul-betul objektif dan adil. Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak itu sendiri, dan kalau para pihak tidak dapat menyelesaikannya baru diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri.

Dalam masyarakat moderen yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian sengketa atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan. Tapi apakah lembaga peradilan tepat guna untuk penyelesaian perselisihan perburuhan tentunya menarik untuk dicermati. Peradilan merupakan lembaga penyelesaian perselisihan pada masyarakat moderen, yang sebelumnya masyarakat adapun secara tradisional sebelum mengenal negara dengan lembaga peradilannya, telah punya cara penyelesaian sengketa antar warga, yang biasanya dilaksanakan melalui para tetua adat yang bertindak sebagai fasilitator atau juru damai. Jadi adanya juru damai dalam penyelesaian sengketa bukanlah hal baru bagi masyarakat Indonesia. Sejalan dengan

kebutuhan masyarakat Indonesia pada saat ini untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan, antara lain dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Diundangkannya Undang-Undang ini dengan latar belakang bahwa Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, sedangkan di era industrialisasi ini masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diharapkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dapat diwujudkan. Berdasarkan undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini telah ada peradilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu PHI (Pengadilan Hubungan Industrial). Pengadilan khusus ini dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Walaupun ada Pengadilan Hubungan Industrial tapi fungsi juru damai untuk berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap diperlukan.

Subjek utama dalam hubungan industrial adalah pekerja/buruh dengan pengusaha/ majikan, kedua pihak terikat dalam hubungan industrial dikarenakan perjanjian kerja dan atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan pandangan struktural fungsional baik pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan adalah pihak-pihak yang sebenarnya sama-sama mempunyai kepentingan dengan kelangsungan usaha perusahaan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan adalah dambaan bersama antara pekerja/buruh juga pengusaha/majikan. Untuk kepentingan bersama ini secara ideal menghendaki agar ke dua pihak saling memberikan kontribusi optimal untuk produktivitas kegiatan usaha. Karenanya keserasian hubungan antara mereka menjadi

sangat diperlukan, dan hal ini dicerminkan oleh adanya kepuasan para pihak dalam pemenuhan hak dan kewajiban. Apabila terjadi ketidakpuasan, maka timbulah kegoncangan-kegoncangan yang bermuara pada perselisihan hubungan industrial. Sebagai gejala biasanya pekerja/ buruh tampil dengan berbagai pengaduan atau serangkaian demo atau aksi mogok, untuk reaksinya maka pengusaha/ majikan tidak segan-segan untuk melakukan loc-out atau pemutusan hubungan kerja. Dari pengamatan atau kasus-kasus perselisihan perburuhan yang paling banyak ke permukaan adalah kasus PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Bagi pekerja/buruh yang umumnya tidak mudah untuk mendapat kerja baru, masalah pemutusan hubungan kerja adalah awal penderitaan panjang. Dari berbagai media sering diperoleh informasi tentang adanya perusahaan-perusahaan yang melakukan rasionalisasi manajemen perusahaan yang merugikan kepentingan pekerja/buruh, dimana perusahaan yang melakukan kebijaksanaan manajemen atau rasionalisasi perusahaan dengan cara pemutusan hubungan kerja masal dengan melepas tanggungjawabnya untuk memenuhi hak-hak pekerja/ buruh terutama hak untuk mendapat pesangon yang memadai. Kebijakan seperti ini diantaranya ada pada kebijakan perusahaan untuk menerapkan sistim “*outsourcing*” yang nyatanya melepas tanggung jawab suatu perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh pada perusahaan lain.

Liberalisasi sepertinya telah membudaya di seluruh dunia, dan telah masuk di Indonesia semenjak pemerintahan “Orde Baru” berlanjut hingga saat ini. Di bidang ekonomi liberalisasi ada juga segi positifnya untuk pertumbuhan ekonomi, tapi disisi lain menimbulkan dampak yang tidak menguntungkan bagi kelompok ekonomi lemah yang cenderung semakin termarginalkan. Hal ini ditandai semakin kompetitifnya lapangan kerja serta melemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh sebagai kelompok ekonomi lemah. Melemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh tidak hanya dalam hal pelaksanaan hukum materil, tapi juga dirasakan dalam hal pelaksanaan hukum formal. Dari segi hukum materil,

walaupun telah diundangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tapi posisi pekerja/buruh terutama pekerja/buruh kualifikasi *non skill* seperti para tenaga operator/pekerja pabrik masih sangat lemah perlindungan hukumnya. Sedangkan pekerja/buruh non skill ini bagian terbesar dari komunitas pekerja/buruh di Indonesia. Begitu juga halnya dari segi hukum acara (hukum formal), walaupun telah diundangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menggantikan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan nyatanya pihak pekerja/buruh masih belum dapat memenuhi harapannya untuk menikmati penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan/perburuhan secara cepat, tepat, adil dan murah.

## **HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Hubungan Industrial adalah hubungan antara para pelaku kegiatan proses produksi (pekerja, pengusaha), untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, dan pemerintah yang mengayomi dan berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional. Adalah suatu system yang di dalamnya terdiri rangkaian cara/teknis dari terjadinya hubungan industrial dan penjabaran perihal hak dan kewajiban para pihak, yang kesemuanya itu merukapan materi utama dari Hukum Ketenagakerjaan. Jika diperinci pada dasarnya hubungan industrial meliputi hal-hal: (1) Pembentukan perjanjian kerja/Perjanjian Kerja Bersama yang merupakan titik tolak adanya hubungan industrial; (2) Kewajiban pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan pengusaha, yang sekaligus merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari pekerja/buruh; (3) Kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja/buruh yang sekaligus merupakan hak pekerja/buruh atas upah; (4) Berakhirnya hubungan industrial dan; (5) Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Pelaksanaan hubungan industrial haruslah terjalin secara harmonis, sebab apabila terjadi ketidak harmonisan hubungan industrial akan menimbulkan masalah ketenagakerjaan. Bila ada

permasalahan sehubungan dengan hubungan industrial ini haruslah segera dicarikan solusinya secara tepat guna. Sebab bila ditunda-tunda akan menambah permasalahan dikemudian hari. Terlebih lagi sekarang ini bahwa praktek hubungan industrial suatu negara juga menjadi kepedulian masyarakat internasional yang ada kaitannya dengan masalah hak asasi manusia juga perdagangan internasional.

Hubungan Industrial terbentuk dengan mengacu pada landasan falsafah bangsa dan negara, yang karena setiap bangsa dan negara mempunyai falsafah yang berbeda maka system hubungan industrialnyapun cenderung untuk berbeda antara satu negara dengan negrara lainnya. Indonesia dengan Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara, maka hubungan industrialpun mengacu pada Pancasila, karenanya hubungan industrial di Indonesia lebih dikenal dengan nama Hubungan Industrial Pancasila. Dengan bersumberkan Pancasila sebagai landasan filosofis, maka secara normatif segala aturan hukum yang mengatur Hubungan Industrial Pancasila, berupa hukum dasar (U.U.D 1945), juga Peraturan Perundang-Undangan lainnya adalah pengimplementasian dari nilai-nilai Pancasila. Karenanya secara normatif aturan hukum yang mengatur hubungan industrial di Indonesia haruslah senantiasa dikontrol keserasiannya dengan nilai-nilai Pancasila. Untuk itu tujuan, pokok-pokok pikiran, asas-asas, dan norma-norma dari aturan hukum yang mengatur hubungan industrial di Indonesia haruslah sebagai berikut :

#### 1. Tujuan Hubungan Industrial

Mengacu pada Pembukaan UUD 1945 perihal Cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia.<sup>31</sup> Yaitu untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian adadi dan keadilan sosial. Maka hubungan industrial, melalui penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai martabat manusia. Dengan demikian jelas bahwa tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah untuk: (1) Mensukseskan pembangunan dalam rangka mengemban cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat

adil dan makmur; (2) Ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial; (3) Menciptakan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha; (4) Meningkatkan produk dan produktivitas kerja; (5) Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabatnya manusia.

Dengan mengacu pada Pancasila sebagai landasan filosofis maka Hubungan Industrial Pancasila harus tumbuh kembang dengan pengimplementasian pokok-pokok pikiran dari nilai-nilai Pancasila yang adalah: (1) Hubungan Industrial Pancasila didasarkan atas keseluruhan sila-sila dari pada Pancasila secara utuh dan bulat yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya; (2) Hubungan Industrial Pancasila meyakini bahwa kerja bukanlah hanya sekedar mencari nafkah, akan tetapi kerja sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa; (3) Dalam Hubungan Industrial Pancasila pekerja bukan hanya dianggap sebagai faktor produksi belaka, akan tetapi sebagai manusia pribadi sesuai dengan harkat, martabat dan kodratnya; (4) Dalam Hubungan Industrial Pancasila pengusaha/ majikan dan pekerja/buruh tidak dibedakan karena golongan, keyakinan, politik, paham, aliran, agama, suku maupun jenis kelamin. Karena Hubungan Industrial Pancasila berupaya mengembangkan orientasi kepada kepentingan nasional; (5) Sesuai dengan prinsip musyawarah dan mufakat maka Hubungan Industrial Pancasila menghilangkan perbedaan-perbedaan dan mengembangkan persamaan-persamaan dalam rangka menciptakan keharmonisan antara pekerja dan pengusaha. Hubungan Industrial Pancasila meyakini setiap perbedaan pendapat, dan perselisihan yang timbul harus diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dan tidak diselesaikan dengan cara pemaksaan oleh satu pihak kepada pihak lain; (6) Dalam Hubungan Industrial Pancasila didorong untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan untuk itu seluruh hasil upaya perusahaan harus dapat dinikmati bersama oleh pengusaha dan pekerja secara serasi, seimbang, dan merata. Serasi dan seimbang dalam pengertian bahwa setiap pihak mendapat bagian yang memadai sesuai dengan

fungsi dan prestasinya. Merata dalam pengertian bahwa setiap hasil perusahaan dapat dinikmati oleh seluruh anggota perusahaan.

## 2. Asas-Asas Hukum Hubungan Industrial

Dengan mengacu pada Pancasila sebagai landasan filosofis dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan konstitusional, maka norma hukum hubungan industrial di Indonesia harus mengandung asas-asas antara lain: (1) Asas manfaat dalam pengertian memberikan manfaat bagi buruh, pengusaha, pemerintah, serta masyarakat, (2) Asas usaha bersama dan kekeluargaan; (3) Asas demokrasi; (4) Asas keterbukaan ; (5) Asas adil dan merata; (6) Asas keseimbangan; (7) Asas kemitraan kerja. Asas kemitraan kerja ini dalam pengertian: (a) Bahwa pekerja dan pengusaha adalah merupakan mitra kerja dalam proses produksi yang berarti bahwa keduanya haruslah bekerjasama saling membantu dalam kelancaran usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas; (b) Bahwa pekerja dan pengusaha adalah merupakan mitra dalam menikmati hasil perusahaan yang berarti bahwa hasil perusahaan haruslah dinikmati secara bersama dengan bagian yang layak dan serasi; (c) Bahwa pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam tanggungjawab, yaitu tanggungjawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, tanggungjawab kepada Bangsa dan Negara, tanggungjawab kepada masyarakat sekelilingnya, tanggungjawab kepada pekerja serta keluarganya, dan tanggung jawab kepada perusahaan dimana mereka bekerja..

## 3. Sikap dan Mentalitas Masyarakat Industrial

Untuk dapat dilaksanakannya asas-asas serta norma atau kaidah hukum hubungan industrial tersebut diperlukan dukungan segenap unsur masyarakat industrial. Untuk asas kemitraan kerja diperlukan sikap dan mentalitas masyarakat industrial yang berupa; kegotongroyongan, toleransi, tenggangrasa, bantu-membantu dan mampu mengendalikan diri, saling hormat menghormati, saling mengerti kedudukan dan perannya masing-masing, memahami hak dan kewajibannya di dalam proses produksi. Khusus bagi pihak pemerintah dalam masyarakat industrial berperan sebagai pengasuh, pembimbing, pelindung, dan pendamai yang intinya

adalah berperan sebagai pengayom dan pamong bagi seluruh pihak yang tersangkut dalam proses produksi. Khusus bagi Serikat pekerja dalam masyarakat industrial bukanlah hanya sebagai penyalur aspirasi kaum pekerja dengan hak-haknya seperti: hak berorganisasi, hak secara kolektif menyatakan pendapat yang menyangkut kondisi kerja, hak untuk mengadakan kesepakatan kerja bersama, dan hak-hak perlindungan lainnya tetapi Serikat Pekerja juga berkewajiban untuk membawa kaum pekerja untuk berpartisipasi aktif dalam tugas-tugas pembangunan nasional. Khusus bagi pihak pengusaha dalam masyarakat industrial haruslah tahu dan paham serta melaksanakannya dan menyadari serta konsisten bahwa ada rambu-rambu hukum yang harus diperhatikan. Seperti dalam hal diakuinya hak milik tapi hendaknya diiringi dengan fungsi sosialnya, dalam hal pengembangan usaha dan mencari keuntungan usaha dalam mengelola modal yang merupakan kepentingannya tapi hendaknya diiringi dengan memperhatikan kepentingan anggota masyarakat lainnya. Sebagai unsur masyarakat industrial, pengusaha punya kewajiban untuk memberikan andilnya secara konstruktif terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja serta membina manajemen yang baik berlandaskan asas-asas manajemen dalam rangka pembangunan nasional secara menyeluruh. Karenanya dalam hubungan industrial di Indonesia yang disebut Hubungan Industrial Pancasila tidak ada tempat bagi mereka yang bila kepentingannya dihadapkan dengan pihak lainnya bersikap tindak berupa penindasan oleh pihak yang kuat terhadap yang lemah.

### **PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Seperti yang dimaksud oleh Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Ini berarti bahwa bila tidak ada dan atau dapat menghindari terjadinya

perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan diantara para pihak sehubungan dengan masalah hak, kepentingan, dan masalah pemutusan hubungan kerja, serta masalah perihal serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan maka tidak akan terjadi sengketa atau perselisihan hubungan industrial. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara para pihak mengenai masalah-masalah tersebut masih terjadi, dan sulit untuk diselesaikan, dan justeru hal inilah yang menjadi alasan kuat dari latarbelakang dibentuknya peradilan khusus, yaitu PHI (Pengadilan Hubungan Industrial). Kepentingan pekerja/buruh dipermasalahkan berawal dari perlunya lapangan kerja sebagai sumber penghidupan yang layak, yang kegunaannya bukan saja dirasakan oleh pekerja/buruh tapi juga oleh seluruh anggota masyarakat secara umum. Terlebih lagi bagi mereka yang tergolong pekerja/buruh rendahan (operator) yang upahnya kecil, karena tanpa kerja atau kehilangan pekerjaan akan dengan mudah untuk masuk pada kehidupan yang suram. Lapangan kerja banyak ragamnya, ada yang masuk sektor pekerjaan informal dan ada yang masuk sektor formal. Mereka yang menjadi pekerja/buruh perusahaan hanya bagian dari mereka, yang memperoleh kesempatan kerja sebagai pekerja/buruh perusahaan.. Setiap pekerja/buruh perusahaan mengharapkan agar mendapatkan upah yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup. Tapi kenyataannya sering berbeda dari yang diharapkan, bahkan pakta dilapangan menunjukkan pada umumnya kualitas kehidupan pekerja/buruh masih jauh dari sejahtera. Apa yang diharapkan pekerja/buruh dan apa yang diharapkan oleh pengusaha/ majikan idealnya sama-sama menghendaki kualitas kehidupan yang baik, tapi secara teoritik itu semua tergantung pada hasil bargaining konflik kepentingan antara mereka. Dengan langkanya kesempatan kerja di tengah melimpahnya tenaga kerja maka kepentingan pekerja/buruh menempati posisi yang rawan, karenanya kepentingan pekerja/buruh mandeg dalam posisi kepentingan dalam hal kapasitas tetap kerja (*job security*). Dalam posisi seperti ini perlindungan hukum terhadap buruh terletak pada permasalahan sehubungan dengan bagaimana hukum mengatur kepentingan pekerja/ buruh dalam perihal pekerjaannya dan upah yang

didapatkannya. Pekerja/buruh untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingannya membutuhkan perlindungan perkumpulan berupa serikat pekerja/serikat buruh, tapi kenapa undang-undang memasukan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh sebagai sala satu hal yang dapat diperkarakan di PHI. Hal ini menjadi permasalahan ada yang mempersepsikan bahwa hal ini suatu hal yang dapat menimbulkan adu domba antara serikat pekerja/serikat buruh. Tapi juga ada yang mengatakan perlu juga diatur karena ada kalanya antara serikat pekerja/serikat buruhpun juga bisa terjadi perselisihan kepentingan, yang pada umumnya terkait masalah keanggotaan dan keterwakilan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama. Untuk melindungi kepentingan pekerja/buruh telah dikeluarkan perangkat perundang-undangan diantaranya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hubungan Industrial, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial, serta berbagai aturan pelaksanaannya. Tapi nampaknya belum optimal untuk perlindungan kepentingan pekerja/buruh. Materi hukum dari Peraturan Perundang-Undangan dimaksudkan telah memberi rambu-rambu kearah perlindungan kepentingan pekerja/buruh tapi karena tidak dilaksanakan secara konsisten sesuai maksud dan tujuan yang sebenarnya maka terjadilah penyimpangan yang merugikan para pekerja/buruh.

#### **LEMBAGA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UNDANG-UNDANG**

Pada saat masih berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkonsentrasi di P4D dan P4P, saat ini dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, lembaga yang paling dominan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

1. Penyelesaian Perselisihan Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964.

Jalan penyelesaian yang ditempuh oleh Serikat Buruh dan Majikan menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta adalah tunduk pada aturan hukum menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957. Yang disengketakan adalah segala hak buruh, meliputi: uang pesangon, uang jasa dan anti kerugian lainnya. Sama seperti penyelesaian melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, prosedur yang harus ditempuh sangat panjang dan belum tentu dapat membuahkan hasil. Sebetulnya untuk mendukung dua undang-undang ini (Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964) telah dikeluarkan beberapa aturan pelaksanaannya yaitu:

a. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor.KeP. 15 A/MEN/ 1994 Tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Perantara. Putusan Menteri yang diterbitkan tahun 1994 ini memperkenalkan lembaga Bipartit, yaitu lembaga perundingan antara buruh dengan pengusaha atau perunding di tingkat Perusahaan, dan Pegawai Perantara, yaitu Pegawai Kepaniteraan Perburuhan yang menjadi perantara perselisihan perburuhan tersebut. Putusan tersebut juga memperkenalkan Bipartit dan Pegawai Perantara untuk penyelesaian keluhan sebelum terlanjur menjadi suatu perselisihan.

b. Peraturan Menteri Nomor.03/MEN/1996 yang mengatur perihal jumlah besaran hak yang diterima buruh apabila terjadi PHK (pemutusan hubungan kerja). Peraturan Menteri yang diterbitkan pada tahun 1996 ini selanjutnya dirubah dengan Kepmenaker Nomor.150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan, Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, lembaga yang menangani penyelesaian

perselisihan hubungan industrial terdiri dari: Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

a. Bipartit

Lembaga Bipartit merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, undang-undang ini memberi peluang untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan asas musyawarah mufakat/kekeluargaan antara pekerja/buruh dengan majikan/ pengusaha, atau antara serikat pekerja dengan majikan. Penyelesaian perselisihan melalui lembaga bipartit ini memiliki jangka waktu 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan, jika waktu 30 hari tersebut terlampaui maka perundingan dinyatakan batal demi hukum. Ketentuan perundingan tersebut setidaknya-tidaknya harus memuat antara lain mengenai; nama lengkap, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan, serta tanda tangan para pihak. Hasil perundingan kedua belah pihak tersebut adalah dokumen perjanjian bersama, yang wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial (P.H.I) di wilayah para pihak membuat perjanjian bersama tersebut.

b. Mediasi

Sesuai ketentuan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila tidak terjadi kesepakatan antara para pihak bersengketa, sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan para pihak sebelum perkara sampai ke P.H.I (Pengadilan Hubungan Industrial) dapat digunakan Lembaga Mediasi. Perkara yang ditangani lembaga mediasi adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan P.H.K (Pemutusan Hubungan Kerja), dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Mediator dalam rangka penyelesaian perkara melakukan mediasi atau menjadi juru damai yang dapat menjadi penengah dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial tersebut. Pengangkatan seorang Mediator haruslah memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 9 Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2004, dan minimal berpendidikan S-1. Untuk pengangkatan dan akomodasinya Mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Sesuai ketentuan Pasal 10 dan 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Mediator dalam waktu 7 (tujuh) hari setiap menerima pengaduan si pekerja/ buruh, harus telah mempelajari duduk perkara sengketa yang akan dibawa pada pertemuan para pihak yang bersengketa. Proses mediasi sangat cepat, tidak lebih dari 30 hari kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut maka dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan Mediator tersebut. Kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

#### c. Konsiliasi

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industri melalui lembaga Konsiliasi. Konsiliator diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja/ organisasi buruh. Segala persyaratan untuk menjadi pejabat Konsiliator diatur dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana tugas terpenting dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam tempo selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak menerima penyelesaian konsiliator tersebut. Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsasi oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan di depan Pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.

#### d. Arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang

hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase adalah sengketa perihal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan di dalam suatu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak, putusan arbitrase bersifat pinal dan tetap, tidak dapat diajukan gugatan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), terkecuali bila dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke MA (Mahkamah Agung) RI. Arbiter diangkat berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan, untuk kwalifikasi seorang arbiter Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 melalui Pasal 31 Ayat 1 menentukan persyaratan untuk dapat diangkat menjadi Arbiter adalah sebagai berikut: (1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; (2) Cakap melakukan tindakan hukum; (3) Warga negara Indonesia; (4) Berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima tahun); (5) Pendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S-1); (6) Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter; (7) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase dan; (8) Memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun. Arbiter memberikan putusan atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimaksud. Terhadap putusan Arbiter yang menimbulkan keraguan, pihak yang meragukan dapat memajukan tuntutan ingkar terhadap putusan tersebut kepada Pengadilan Negeri setempat dengan mencantumkan alasan-alasan otentik yang menimbulkan keraguan tersebut. Untuk perkara seperti ini Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan terhadap hal tersebut tidak dapat diajukan perlawanan. Apabila untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut Arbitrase dapat mencapai kesepakatan, maka berdasarkan Pasal 44 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka seorang Arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter. Penetapan

Akte Perdamaian tersebut didaftarkan di Pengadilan, dan dapat pula dieksekusi oleh Pengadilan sebagaimana lazimnya mengeksekusi suatu putusan. Putusan Kesepakatan Arbitrase tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum, tidak dapat dimajukan lagi. Karenanya terhadap sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dinyatakan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi dua bagian, yaitu (1) non litigasi atau yang biasa disebut ADR (Alternatif Dispute Resolution) dan (2) litigasi yaitu PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), dan dua-duanya itu adalah dalam fungsinya sebagai alternatif (pilihan). Namun demikian kenyataannya yang non litigasi seperti bipartite, mediasi, dan arbitrase tidak difungsikan secara tepat guna sebagai alternatif penyelesaian, dan seperti itu undang-undang menggiring pihak yang bersengketa untuk berperkara di PHI.

## **PROSES PENYELESAIAN PERSSELISIHAN PERBURUHAN**

Penyelesaian tahap pertama adalah melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Tahap kedua bila perundingan bipartit gagal dilanjutkan dengan menggunakan lembaga mediasi atau konsiliasi dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya bila tahap perundingan bipartit dan juga tahap mediasi atau konsiliasi gagal untuk penyelesaian perselisihan maka tahapan ketiga adalah pihak berkepentingan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (P.H I).

Pengadilan Hubungan Industrial adalah “Pengadilan Khusus” dalam Peradilan Umum yang menangani proses penyelesaian perselisihan industrial. Sebagai konsekwensi logis dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang tidak mengatur secara khusus tentang Hukum Acara P.H.I, dan berdasarkan Pasal 57 undang-undang ini Hukum Acara yang berlaku di lingkungan P.H.I adalah Hukum Acara Perdata

yang berlaku dalam lingkungan Peradilan Umum, artinya secara umum harus menggunakan aturan beracara dalam H.I.R atau Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata. Secara umum proses penyelesaian di P.H.I mulai dari pengajuan gugatan (pembuatan gugatan, pendaftaran, pembacaan), jawaban, replik, duplik, pembuktian (surat, saksi, persangkaan, pengakuan, dan sumpah), kesimpulan/konklusi, putusan perkara, hingga eksekusi putusan adalah mengikuti HIR. Perbedaan hanya dalam hal: (a) biaya yang digratiskan untuk perkara di bawah nilai Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) karena disubsidi pemerintah sebesar Rp. 7.500.000/setiap perkara; (b) adanya Hakim Ad hoc yang berasal dari usulan serikat buruh dan organisasi majikan.

## **PENUTUP**

1. Dari segi aturan hukum, baik itu hukum materil juga hukum formal telah ada, namun demikian masih mengandung kelemahan. Karenanya pihak yang kuat dalam hal ini pihak pengusaha masih dapat melakukan terobosan-terobosan untuk memanfaatkan aturan hukum untuk kepentingan sepihak. Sebagai contoh, perihal Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa pekerjaan yang dapat dijadikan dalam perjanjian “outsourcing” adalah pekerjaan-pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pokok atau proses produksi dari suatu perusahaan, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Tapi nyatanya banyak perusahaan yang menyimpang dari aturan ini. Banyak pekerja yang mengerjakan proses produksi justeru diletakkan pada “outsourcing”. Tentunya hanya sekedar untuk melepas tanggungjawab ketenagakerjaan kepada perusahaan lain.
2. Dalam hal kelembagaan, nyatanya lembaga penyelesaian sengketa hubungan Industrial belum sesuai dengan harapan masyarakat industrial khususnya pekerja/buruh, karena cenderung mengutamakan PHI segai lembaga litigasi dan kurang memberi peluang pada lembaga non litigasi sebagai lembaga

penyelesaian alternatif. Sehingga penerapan asas musyawarah dalam mencari penyelesaian sengketa menjadi menyempit.

3. Pengaturan mekanisme perselisihan hubungan industrial, dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kenyataannya masih ada kelemahan-kelemahannya seperti: terlalu formal, memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit sehingga merepotkan pekerja/buruh.
4. Adanya ketidakkonsistenan antara kaidah atau norma hukum dengan nilai-nilai Pancasila, karena secara kemanusiaan pekerja/buruh yang harus mendapat perlindungan justru dihadapkan pada berbagai kesulitan dalam proses berperkara.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, Sehat. 2006. *Hukum Acara Perburuhan*. Jakarta: DSS Publishing, Cetakan ke 3,
- Husni, Lalu. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasan, H. Engking Soewarman. 2005. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan 5.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial*. Penerbit Dewan Pimpinan Pusat Konfidrasi SPSI dan Depnaker.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Beserta Penjelasannya*. Bandung: Penerbit Citra Umbara.
- Indrajit, Richardus Eko. 2003. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Grasindo.
- Prodjodikoro, Wiryono. 1991. *Hukum Perdata tentang Persetujuan Persetujuan Tertentu*. Bandung: Sumur.
- Rahardjo, Satjipto. 1980. *Permasalahan Hukum di Indonesia*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Seta Tunggal, Hadi. 2004. *Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Harvarindo.
- Soekanto, Soerjono. 2008. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit Jambatan.
- Subekti. 1995. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermasa.

Suwondo, Chandra. 2003. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Uwiyono, Aloysius. 2001. *Hak Mogok Indonesia*. Jakarta: Cet ke 1 Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

**Daftar Perundang-Undangan:**

Indonesia., *Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.*, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000., (Lembaran Negara RI, Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989).

Indonesia., *Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia.*, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999., (Lembaran Negara RI, Th. 1999 No. 165., Tambahan Lembaran Negara RI, Th. 1999 No. 4026).

Indonesia., *Undang-Undang tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.*, Undang-Undang Nomor 26 Th. 2000 (Lembaran Negara RI, Th. 2000 No. 208., Tambahan Lembaran Negara RI, Th. 2000 No. 4026)

Indonesia., *Undang-Undang tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.*, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999, (Lembaran Negara RI, Th. 1999 No. 138., Tambahan Lembaran Negara RI, Th. 1999 No. 3872)