

PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh :

Ayu Diah Listyawati Khesary
Ida Bagus Putu Utama

Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRACT

The problem in the world of employment usually occurs because of a conflict or disagreement between workers and employers. It is unfortunate that during this dispute between laborers and employers often be accomplished in ways that anarchic and disturbing the public peace. The purpose of this paper is to find out how the settlement of disputes between workers and employers under the Act Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement. The method used in this paper is a method normative approach to legislation (the statute approach). Two ways of settlement of disputes between workers and employers, namely the settlement of disputes out of court and judicial remedies industrial relations regulated in Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement.

Keywords : Worker, Corporate, Dispute Settlement

ABSTRAK

Masalah dalam dunia ketenagakerjaan biasanya terjadi karena adanya konflik atau perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Sangat disayangkan selama ini perselisihan antara buruh dengan pengusaha seringkali diselesaikan dengan cara-cara yang anarkis dan mengganggu ketenangan masyarakat. Tujuan dari penulisan tulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Metode yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah metode Normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*the statute approach*). Dua cara penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yaitu penyelesaian perselisihan diluar pengadilan dan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci : Pekerja, Perusahaan, Penyelesaian Perselisihan

I. PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Isu menyangkut masalah ketenagakerjaan di Indonesia seakan tidak pernah ada habisnya. Masalah dalam dunia ketenagakerjaan biasanya terjadi karena adanya konflik atau perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1

angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pekerja/buruh adalah Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Sebenarnya konflik atau perselisihan antara pekerja dengan pengusaha tidak perlu ditakuti karena konflik bisa menimbulkan dampak positif bagi pihak-pihak yang terlibat, dengan syarat konflik tersebut tidak dilandasi oleh semangat kekerasan. Jika kekerasan yang dilahirkan dari konflik ini maka tentu kerugian yang akan didapat. Sangat disayangkan selama ini perselisihan antara buruh dengan pengusaha seringkali diselesaikan dengan cara-cara yang anarkis seperti demonstrasi dengan kekerasan, pembakaran, pemogokan sampai penutupan perusahaan (*lock out*). Aksi yang dilakukan kaum pekerja tersebut bahkan membuat banyak warga lain mengalami kerugian karena aksi-aksi tersebut dilakukan di ruang publik sehingga mengganggu akses masyarakat pada fasilitas publik dan mengganggu ketenangan masyarakat dari aksi tersebut. Seharusnya perselisihan itu dapat diselesaikan dengan damai dan saling menguntungkan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan landasan dalam penyelesaian perselisihan antara buruh dengan pengusaha. Salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian perselisihan itu adalah penyelesaian di luar pengadilan. Sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak wajib menyelesaikan permasalahannya dengan musyawarah, artinya tidak boleh langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial adalah upaya terakhir penyelesaian perkara. Ini merupakan hal yang menarik karena secara umum biasanya para pihak dapat saja langsung ke pengadilan. Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat dilakukan lewat pengadilan dan juga dapat di tempuh melalui jalur di luar pengadilan.

1.2 TUJUAN PENULISAN

Adapun tujuan dari penulisan tulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

II. ISI MAKALAH

2.1 METODE PENULISAN

Metode yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah metode Normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*the statute approach*) artinya suatu masalah akan dilihat dari kajian kepustakaan dan berdasarkan perundang-undangan.¹

2.2 HASIL DAN PEMBAHASAN

2.2.1 PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat dua cara penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yaitu penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dan penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial.

1. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan

– Penyelesaian melalui bipartit

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa “Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.” Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.²

Bila dalam perundingan bipartit mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Bila dalam satu pihak

¹Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Cetakan Keenam, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal.93

²Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hal.187

mendaftarkan kepada pejabat Dinas Tenaga Kerja setempat yang kemudian para pihak yang berselisih ditawarkan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui jalan mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

– **Penyelesaian melalui mediasi**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa “Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut 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.”

Apabila dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan mediator untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Perjanjian Bersama.³ Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui pengadilan yang sama.

– **Penyelesaian melalui konsiliasi**

Berdasarkan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa “Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut 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.”

Dalam hal terjadi kesepakatan maka akan dituangkan kedalam perjanjian bersama dan akan didaftarkan ke pengadilan terkait, namun bila tidak ada kesepakatan maka akan diberi anjuran yang boleh diterima ataupun ditolak, dan terhadap penolakan dari para pihak atau salah satu pihak dapat diajukan tuntutan kepada pihak lain melalui pengadilan hubungan industrial

³Maimun, 2007, *Hukum Ketengakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, hal.156

– **Penyelesaian melalui arbitrase**

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan:

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut 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.

Penyelesaian perselisihan diluar pengadilan hubungan industrial yang dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat pihak yang berselisih dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh menteri.⁴

2. Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial

Berdasarkan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.”

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan tingkat pertama dan tingkat terakhir terkait perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja, namun tidak terhadap perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja karena masih diperbolehkan upaya hukum ke tingkat kasasi bagi para pihak yang tidak puas atas keputusan Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan dua perkara lainnya yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja dalam suatu perusahaan, tidak dapat diajukan kasasi karena putusan pada pengadilan tingkat pertama bersifat final dan tetap.⁵

⁴Danang Sunyoto, 2014, *Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hal.170

⁵Adrian Sutedi,2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal.134

III. KESIMPULAN

Penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ada dua cara penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yaitu penyelesaian perselisihan diluar pengadilan dan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan meliputi penyelesaian melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Apabila dengan cara penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, perselisihan tidak dapat diselesaikan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui pengadilan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Danang Sunyoto, 2014, *Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.

Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta.

Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Cetakan Keenam, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 4356)