



PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA/BURUH

Nabila Putri Ariqa, Dr. Fatma Ulfatun Najjicha, S.H., M.H
Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret
e-mail: nabila.arq@student.uns.ac.id, fatmanajjicha_law@staff.uns.ac.id

ABSTRAK

Masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, harmonis, dinamis, serta berkeadilan, sehingga perlu ditetapkan metode penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang yang dapat mengakomodir penyelesaian semua bentuk perselisihan hubungan industrial, baik secara litigasi maupun non litigasi, seperti halnya dalam hubungan industrial apabila terjadi perselisihan. Apabila timbul perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja, maka hukum yang mengatur adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Setiap bentuk perselisihan memiliki cara atau prosedur yang berlaku dan harus diikuti oleh kedua belah pihak baik itu melalui cara berunding, mediasi, konsiliasi, arbitrase maupun diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Konflik di seputar PHK tersebut seringkali berawal dari kurangnya pemahaman dari kedua belah pihak mengenai mekanisme pengambilan keputusan yang fair bagi kepentingan masing-masing. Putusan pengadilan harus bersifat adil karena mereka sama-sama membutuhkan, dua pihak yang bertentangan sama-sama membutuhkan sehingga kepastian hukum pekerja/buruh merasa terlindungi secara hukum. Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga PPHI. Pekerja/buruh juga dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga PPHI, dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai Pasal 156 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Kata Kunci: Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan, Pekerja/Buruh

ABSTRACT

The issue of industrial relations disputes is increasing and becoming more complex, necessitating the establishment of institutions and mechanisms for the resolution of industrial relations that are fast, accurate, fair, harmonious, dynamic, and just. Therefore, it is necessary to establish a method for resolving industrial relations disputes that is regulated by law and can accommodate the resolution of all forms of industrial relations disputes, both through litigation and non-litigation methods, just as in industrial relations when disputes occur. In the event of a dispute between employers and labor, the law that

governs is Law Nomor 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Resolution. Every form of dispute has applicable procedures that must be followed by both parties, whether through negotiation, mediation, conciliation, arbitration, or resolution in the Industrial Relations Court. Conflicts around layoffs often start from a lack of understanding from both sides of the fair decision-making mechanism for their respective interests. The court's decision must be fair because they both need, the two opposing parties both need so that the legal certainty of workers feels legally protected. Workers can apply for layoffs to PPHI institutions. Workers may also terminate working relationships by resigning on their own accord without the need for determination from the PPHI institution, and the workers concerned receive compensation for rights in accordance with Article 156 Paragraph 4 of Law Number 13 of 2003.

Keywords: Industrial Relations, Settlement of Disputes, Workers/Employeesman

PENDAHULUAN

Pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan kerja merupakan sesuatu yang penting dalam rangka pengembangan pembangunan nasional dalam sistem hubungan industrial yang menekankan pada kemitraan dan kesamaan kepentingan sehingga dapat memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, melindungi hak-hak dan kepentingan tenaga kerja, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menciptakan ketenangan berusaha, meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, memberikan kepastian hukum bagi pekerja, dan pada akhirnya mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju dan Sejahtera (Ujang Charda, 2017). Kenyataannya tidaklah mudah menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dan bahkan bukannya tercipta hubungan industrial yang tenang, dalam arti tenang bekerja dan tenang berusaha tetapi malah keteganganlah yang sering timbul dalam pelaksanaan hubungan industrial tersebut. Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak (Ujang Charda, 2017).

Di era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, harmonis, dinamis, serta berkeadilan, sehingga perlu ditetapkan metode penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang yang dapat mengakomodir penyelesaian semua bentuk perselisihan hubungan industrial, baik secara litigasi maupun non litigasi, seperti halnya dalam hubungan industrial apabila terjadi perselisihan (Ujang Charda, 2017). Indonesia merupakan negara hukum. Oleh karena itu, hukum memegang peranan penting guna dijadikan instrumen dalam kerangka negara hukum yang menjelaskan bahwa hukum harus berdaya guna, berdaya kerja, dan berkualitas (Arma & Fatma, 2023). Negara bertanggung jawab sebagai *lawmaker* dalam memberi jaminan kepastian hukum terhadap perlindungan hak-hak tenaga kerja (Garda & Fatma, 2022).

Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan jawaban atas perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pekerja dengan pengusaha, karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial memberikan kerangka hukum yang penting dalam mengelola perselisihan dalam konteks hubungan industrial di Indonesia. Undang-undang ini menjadi panduan utama bagi pengusaha, pekerja, dan pihak-pihak terkait dalam menangani konflik di lingkungan kerja. Undang-undang ini mengakui bahwa perselisihan dalam hubungan industrial dapat mencakup berbagai isu,

mulai dari perselisihan individu antara pekerja dan pengusaha hingga perselisihan kolektif yang melibatkan serikat pekerja atau serikat pengusaha. Penyelesaian perselisihan industrial yang efektif berdasarkan undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil, adil, dan harmonis, yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan perlindungan hak-hak para pekerja. Artikel ini akan menjelajahi metode penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diperkenalkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, termasuk mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Selain itu, artikel ini juga akan membahas pentingnya pemahaman yang mendalam tentang undang-undang ini dalam konteks penyelesaian perselisihan, serta dampaknya terhadap praktik-praktik hubungan industrial di Indonesia. Penggunaan metode penyelesaian perselisihan yang sesuai dengan ketentuan undang-undang ini menjadi esensial dalam memastikan kepatuhan terhadap regulasi perburuhan dan menjaga kedamaian di tempat kerja. Artikel ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kerangka hukum yang mengatur hubungan industrial di Indonesia dan memberikan panduan bagi para pemangku kepentingan dalam mengelola perselisihan dengan berpegang pada prinsip-prinsip undang-undang yang ada. Selain itu, artikel ini juga akan mengidentifikasi tantangan dan peluang yang mungkin muncul dalam mengimplementasikan undang-undang tersebut dalam dunia kerja yang terus berkembang dan berubah.

METODE

Dalam suatu penelitian harus memiliki suatu metode dalam penyusunannya sehingga tujuannya suatu penelitian adalah memberikan data yang benar, konsisten, metodologis dan sistematis. Dalam penyusunan artikel ini, penulis menggunakan metode normatif dengan cara mengumpulkan data-data secara kualitatif melalui studi kepustakaan yang ada. Sumber yang dibaca antara lain buku, *e-book*, jurnal, artikel dan sumber-sumber lain yang relevan dengan apa yang dibahas dalam tulisan ini, serta bersumber dari perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

Ketentuan-ketentuan tentang ketenagakerjaan di Indonesia sudah diatur dalam berbagai peraturan yang mengatur hak-hak buruh, termasuk upah minimum, jam kerja, cuti, dan perlindungan akan pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (Arma & Fatma, 2023). Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jawaban atas political will pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja (Ujang Charda, 2017). Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa. Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja. Peraturan perundang-undangan tersebut dilandasi dengan tujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan salah satunya adalah untuk menyediakan lapangan kerja bagi setiap angkatan kerja, sehingga seluruh masyarakat Indonesia dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak (Vina, & Fatma, 2022). Setiap pekerja/buruh mempunyai hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang lainnya serta Peraturan Pemerintah yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan, dimana hak pekerja/buruh merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja (Yani, 2015). Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Lingkungan yang baik dan sehat mengandung makna lingkungan yang dapat memungkinkan manusia berkembang secara optimal, secara selaras, serasi, dan seimbang (Anastasha & Fatma, 2023).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain atau masyarakat (Ahmad, 2017). Lebih lanjut, tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok, yaitu tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih, serta tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari bidang pendidikan, seperti dosen; dokter; guru; pengacara; akuntan; dan lain sebagainya. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari pengalaman dan latihan, seperti supir; tukang jahit; montir; dan lain sebagainya. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja yang mengandalkan tenaga, tidak memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu, seperti kuli; pembantu rumah tangga; buruh kasar; dan lain sebagainya.

Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, tercantum bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha antar buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Hubungan industrial pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja (Maswandi, 2017). Dalam hubungan tersebut memang tidak selamanya akan berjalan lancar-lancar saja dalam arti tidak ada permasalahan yang timbul dari hubungan industrial. Dalam melakukan hubungan dengan manusia lain sudah pasti terjadi persamaan dan perbedaan-perbedaan dalam kepentingan, pandangan, dan perbedaan ini dapat melahirkan perselisihan, pertentangan atau konflik (Ujang Charda, 2017).

Dalam Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah tercantum pengertian perselisihan hubungan industrial, yaitu 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 dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut, dirasa cukup memenuhi rasa keadilan, apakah pekerja itu masuk serikat pekerja atau tidak, dan kalau terjadi perselisihan hubungan industrial tetap mendapatkan perlindungan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang 2 Tahun 2004. Atas dasar pengertian tersebut, dapat ditarik unsur-unsur dari konflik/ perselisihan tersebut, yaitu adanya pihak-pihak (dua orang atau lebih), tujuan yang berbeda dimana pihak yang satu menghendaki agar pihak yang berbuat/bersikap sesuai dengan yang dikehendakinya, serta pihak yang lain menolak keinginan tersebut atau keinginan itu tidak dapat dipersatukan.

Bentuk-bentuk perselisihan hubungan industrial pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Perselisihan Industrial Menurut Sifatnya:
 - 1) Perselisihan kolektif, yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/ serikat buruh, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat- syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
 - 2) Perselisihan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/majikan.
- b. Perselisihan Industrial Menurut Jenisnya
 - 1) Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul antara pengusaha/majikan atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama tidak memenuhi isi dari perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama.
 - 2) Perselisihan kepentingan, yaitu pertentangan antara pengusaha/ majikan atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh sehubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai syarat- syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tercantum beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

- a. Perselisihan hak, yaitu 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.
- b. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya persesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Metode Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, pelaku usaha dan tenaga kerja mengikatkan diri dalam suatu hubungan hukum melalui ikatan atau perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak. Apabila timbul perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja, maka hukum yang mengatur adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Setiap bentuk perselisihan memiliki cara atau prosedur yang berlaku dan harus diikuti oleh kedua belah pihak baik itu melalui cara berunding, mediasi, konsiliasi, arbitrase maupun diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Perselisihan hak merupakan perselisihan normatif yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan, maka penyelesaiannya tidak diberikan kepada konsiliasi maupun arbitrase, tetapi sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Sementara perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang terjadi akibat perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan. Perselisihan kepentingan ini pada tingkat pertama dan terakhir diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum (tidak dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung), hal ini dimaksudkan untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan perselisihan yang terjadi karena para pihak atau salah satu pihak tidak sepaham mengenai PHK yang

dilakukan. Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 proses penyelesaiannya cukup panjang, oleh karena itu melalui undang-undang ini sekarang disederhanakan dengan penanganan pertama pada Peradilan Perselisihan Industrial di lingkungan Peradilan Umum, dan dimungkinkan mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung. Perselisihan antara serikat pekerja di perusahaan merupakan jenis perselisihan baru yang tidak ditemukan dalam perundang-undangan sebelumnya. Perselisihan itu lahir untuk mengantisipasi perselisihan yang terjadi antar serikat pekerja/serikat buruh tingkat perusahaan yang timbul karena lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lingkup Perselisihan Yang Terjadi Tidak akan terlalu kompleks, yakni berkisar mengenai keanggotaan, keabsahan atau kewenangan dari serikat pekerja/serikat buruh tersebut dalam membuat perjanjian kerja bersama dengan pihak pengusaha. Sama halnya dengan perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja ini di tingkat pertama dan terakhir ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Peradilan Umum. Hal ini dimaksudkan untuk tercapainya peradilan yang cepat, murah dan biaya ringan (*justice delayed, justice denied*).

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pada prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui 2 (dua) alternatif, yaitu:

- a. Menyerahkan perselisihan itu secara sukarela pada seorang juru atau dewan pemisah. Penyelesaian seperti ini disebut juga dengan penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*), yaitu dapat melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.
- b. Menyerahkan perselisihan itu kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian ini lazim disebut penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*).

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan maupun didalam pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial (Imam Budi, 2017). Penyelesaian perselisihan diluar pengadilan mengutamakan musyawarah untuk mufakat. Pada dasarnya setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Bipartit adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak di Perusahaan (Akbar Pradima, 2013).

Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Kesepakatan atau kompromi yang dicapai di bipartit dirumuskan dalam bentuk persetujuan bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Apabila secara bipartit gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian secara tripartit melalui penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*) yang terdiri dari (Akbar Pradima, 2013):

- a. Mediasi: Mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa alternatif dimana pihak ketiga yang dimintakan bantuannya untuk membantu proses penyelesaian sengketa bersifat pasif dan sama sekali tidak berhak atau berwenang untuk memberikan suatu masukan, terlebih lagi untuk memutuskan perselisihan yang terjadi. Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di kantor pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka. Bila pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam persetujuan bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih diketahui oleh mediator. Bila pengusaha dan atau serikat pekerja tidak mencapai kesepakatan, dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari setelah sidang

mediasi pertama, mediator harus sudah membuat surat anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Kemudian dalam 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada mediator menyatakan menyetujui atau menolaknya. Bila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran mediator, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam persetujuan bersama. Bila anjuran tersebut ditolak, maka pihak yang menolak mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

- b. **Konsiliasi:** Konsiliasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa alternatif yang melibatkan seorang pihak ketiga atau lebih, dimana pihak ketiga yang diikutsertakan untuk menyelesaikan sengketa adalah seorang yang secara profesional sudah dapat dibuktikan keahliannya. Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Paling lama dalam waktu 14 (empat belas) hari sesudah sidang konsiliasi pertama, kesepakatan pengusaha dan pekerja sudah dirumuskan dalam perjanjian bersama, atau bila pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis. Pengusaha dan pekerja harus sudah menyampaikan pernyataan menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam waktu 14 (empat belas) hari. Bila kedua belah pihak menerima anjuran, perjanjian kerja bersama untuk itu diselesaikan dalam waktu 5 (lima) hari. Bila pengusaha dan pekerja menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- c. **Arbitrase:** Arbitrase merupakan salah satu bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang didasarkan pada proses yudisial. Arbitrase adalah suatu bentuk penyelesaian sengketa alternatif yang melibatkan pengambilan putusan oleh satu atau lebih hakim swasta, yang disebut dengan arbiter. Arbitrase adalah suatu proses pemeriksaan suatu sengketa yang dilakukan secara yudisial seperti yang dikehendaki oleh para pihak yang bersengketa dan pemecahannya akan didasarkan kepada bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak (Sudiarto & Zaeni, 2004).

Apabila penyelesaian secara bipartit maupun secara tripartit (sukarela) juga gagal, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai badan atau wadah yang memberikan keadilan. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai hukum yang tetap apabila dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja setelah mendengar langsung atau menerima pemberitahuan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, tidak ada di antara yang berselisih mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung

Tantangan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial seringkali melibatkan sejumlah tantangan yang harus dihadapi dengan bijaksana. Tantangan-tantangan ini muncul dari berbagai aspek, termasuk ketidakseimbangan kekuasaan antara pihak-pihak yang terlibat, masalah hukum yang rumit, komunikasi yang buruk, serta perbedaan dalam persepsi fakta dan nilai-nilai. Tantangan-tantangan tersebut dapat mempersulit pencapaian kesepakatan yang adil dan berkelanjutan, yang menjadi tujuan utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tantangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah masalah yang sering muncul dalam konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha. Mereka dapat mencakup:

- a. **Ketidakeimbangan Kekuasaan:** Salah satu tantangan utama adalah ketidakseimbangan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha memiliki kontrol atas sumber daya dan pekerjaan, sementara pekerja seringkali memiliki

ketergantungan ekonomi pada pengusaha. Ini dapat membuat pekerja merasa kurang memiliki kekuasaan untuk menyelesaikan perselisihan dengan adil.

- b. **Isu-isu Hukum:** Perselisihan hubungan industrial seringkali melibatkan isu-isu hukum kompleks, terutama ketika undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan perburuhan terlibat. Hal ini bisa membuat penyelesaian perselisihan menjadi rumit dan memakan waktu.
- c. **Komunikasi yang Buruk:** Komunikasi yang buruk antara pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan seringkali menjadi hambatan. Kekurangpahaman atau ketidakmampuan untuk mendengarkan satu sama lain dapat memperburuk situasi.
- d. **Ketidaksetujuan Mengenai Fakta:** Pekerja dan pengusaha mungkin memiliki persepsi yang berbeda tentang fakta-fakta yang menjadi dasar perselisihan. Kesulitan dalam mencapai kesepakatan terkadang berasal dari perbedaan persepsi ini.
- e. **Perbedaan Budaya dan Nilai:** Perbedaan budaya, nilai, dan harapan antara pekerja dan pengusaha dapat menyulitkan penyelesaian perselisihan. Pemahaman yang tidak tepat tentang norma budaya masing-masing pihak dapat menghambat proses penyelesaian.
- f. **Teknologi dan Perubahan dalam Dunia Kerja:** Perubahan teknologi dan perubahan dalam dunia kerja dapat menciptakan perselisihan terkait dengan perubahan pekerjaan, pemutusan hubungan kerja, atau kondisi kerja yang berubah. Menyesuaikan diri dengan perubahan ini bisa menjadi tantangan.
- g. **Peran Serikat Pekerja dan Pengusaha:** Keterlibatan serikat pekerja dan serikat pengusaha dalam perselisihan juga dapat mempengaruhi dinamika. Serikat-serikat ini dapat memainkan peran penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja atau kepentingan pengusaha, yang dapat mempersulit penyelesaian.
- h. **Aspek Psikologis:** Perselisihan hubungan industrial juga bisa memiliki aspek psikologis, termasuk ketegangan, kebencian, atau dendam antara pihak-pihak yang terlibat. Mengelola emosi ini dapat menjadi tantangan dalam mencapai kesepakatan.
- i. **Keterbatasan Sumber Daya:** Terkadang, terutama di kasus pekerja yang kurang terlindungi, keterbatasan sumber daya untuk mendapatkan bantuan hukum atau berpartisipasi dalam proses penyelesaian perselisihan dapat menjadi hambatan serius.

Tantangan-tantangan ini menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial seringkali kompleks dan memerlukan pendekatan yang cermat dan inklusif untuk mengatasi masalah yang muncul antara pihak-pihak yang terlibat.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh

Dalam berbagai kasus, PHK menjadi penyulut konflik hubungan industrial antara kaum pekerja/buruh dan pengusaha. Konflik di seputar PHK tersebut seringkali berawal dari kurangnya pemahaman dari kedua belah pihak mengenai mekanisme pengambilan keputusan yang fair bagi kepentingan masing-masing. Konflik antara pekerja/buruh dan pengusaha biasanya terpusat pada aspek normatif seperti besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan masa kerja dan ganti rugi yang kesemuanya merupakan bagian dari komponen upah yang riil (Yani, 2015). PHK selalu memiliki akibat hukum, baik terhadap pengusaha maupun terhadap pekerja/buruh itu sendiri. Akibat hukum yang dimaksud adalah bentuk pemberian kompensasi upah kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya terputus dengan pengusaha. Bagi pengusaha, ada kewajiban untuk memberikan kompensasi upah kepada pekerja/ buruh yang diputuskan hubungan kerjanya, sebaliknya pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi upah yang dimaksud. Namun demikian, tidak selamanya PHK selalu diikuti dengan pemberian kompensasi upah kepada pekerja/buruh. Ada kalanya pekerja/buruh tidak mendapatkan kompensasi apapun atas

terputusnya hubungan kerja dengan pengusaha, misalnya pekerja/buruh yang hubungan kerjanya diakhiri dalam masa percobaan atau hubungan kerjanya didasarkan pada PKWT. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diwujudkan bila didukung oleh sistem mekanisme yang baik, yaitu bila kebenaran normatif dan kebenaran empiris telah dapat diwujudkan dalam sistem hukum ketenagakerjaan.

Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha. Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar para pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi reduksi pemahaman terhadap buruh sebagai pekerja dan buruh sebagai suatu profesi dan kategori sosial. Pemahaman tersebut mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi sangat lemah. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Daryono, putusan hakim harus sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Putusan pengadilan tersebut berisi mengenai apakah bagi pihak penggugat merasa adil, adil tidak berarti bagi yang kalah selalu merasa tidak adil. Sesuatu yang terungkap di persidangan, peran hakim bersifat pasif dan para pihak yang bercerita dan memberikan keterangan. Putusan pengadilan harus bersifat adil karena mereka sama-sama membutuhkan, dua pihak yang bertentangan sama-sama membutuhkan sehingga kepastian hukum pekerja/buruh merasa terlindungi secara hukum.

Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang Mengalami PHK di Pengadilan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk proses PHK. Pertama, perundingan secara bipartit antara perusahaan dengan pekerja atau serikat pekerja. Jika dalam tahap ini kedua belah pihak sepakat memutuskan hubungan kerja berikut dengan hak dan kewajiban, maka tidak akan terjadi masalah. Kedua, apabila perundingan bipartit menemui jalan buntu, maka para pihak mencatatkan perselisihan ini ke instansi ketenagakerjaan setempat. Dan nantinya pegawai di instansi akan menawarkan pekerja dan pengusaha untuk memilih proses mediasi atau konsiliasi. Jika proses mediasi atau konsiliasi itu membuahkan kesepakatan maka kesepakatan itu dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama. Perjanjian harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Apabila ada pihak yang melanggar sebuah perjanjian, maka pihak yang merasa dirugikan bisa langsung memohonkan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Ketiga, kalau proses mediasi atau konsiliasi masih juga mentok, para pihak dapat membawa perselisihan PHK itu ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk diputuskan. Nantinya, pihak yang merasa tidak puas dengan putusan PHI bisa langsung mengajukan ke kasasi ke Mahkamah Agung. Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja adalah harus adanya bukti pendukung antara lain pekerja/buruh tertangkap tangan, ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Mengenai pemenuhan hak pekerja/buruh yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana Pasal tersebut berisi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dari keempat jenis perselisihan yang dibahas dalam artikel ini adalah perselisihan PHK. Apabila terjadi PHK berarti manajer tenaga kerja dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi pada saat terjadi kontrak kerja (Yani, 2015).

Secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK perusahaan disebabkan karena perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa pengusaha,

pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Menurut UU tersebut, PHK juga disebabkan karena pekerja/ buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau PKB (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat). Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang penggantian hak.

Selain faktor perusahaan, faktor penyebab PHK juga bisa berasal dari pekerja/ buruh. Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya pekerja/buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian PHK oleh pekerja/buruh ini, yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah pekerja/ buruh tersebut. Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga PPHI dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: 1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh; 2) membujuk atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; 3) tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih; 4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh; 5) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; dan 6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan atau kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerja tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja. Pekerja/buruh juga dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga PPHI, dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai Pasal 156 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain uang penggantian hak, pekerja/buruh diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian kerja Bersama (PKB).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada pembahasan artikel ini yaitu pada dasarnya setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila secara bipartit gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian secara tripartit melalui penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*) yang terdiri dari mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Apabila penyelesaian secara bipartit maupun secara tripartit (sukarela) juga gagal, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai badan atau wadah yang memberikan keadilan.

Pada berbagai kasus, PHK menjadi penyulut konflik hubungan industrial antara kaum pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan. Selain faktor perusahaan, pekerja/buruh juga dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga PPHI, dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai Pasal 156 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain uang penggantian hak, pekerja/buruh diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Selanjutnya saran pada artikel ini ialah untuk memastikan bahwa pekerja dan pengusaha memenuhi sepenuhnya dan mematuhi Undang-Undang Ketenagakerjaan serta peraturan pemerintah yang berkaitan, meningkatkan kesadaran di kalangan pekerja; pengusaha; dan serikat pekerja/serikat buruh tentang pentingnya pendekatan yang inklusif dan kolaboratif dalam menyelesaikan perselisihan, serta menjadikan keadilan sebagai fokus utama dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan diterapkannya hal-hal tersebut diharapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat menjadi lebih efektif, adil, dan berkelanjutan, yang kemudian akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik untuk semua pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Charda, U. (2015). Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Wawasan Hukum*, 32(1), 1-21.
- Charda, U. (2017). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1), 1-23.
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta Research Law Journal*, 10(2), 215-232.
- Lianto, V. T., & Najicha, F. U. (2022). Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid terhadap Tenaga Kerja Perempuan. *Jurnal Panorama Hukum*, 7(2), 110-121.
- Maswandi. (2017). Penyelesaian Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 36-42.
- Mustofa, A. N., & Najicha, F. U. (2023). Implikasi terhadap Hak-Hak Buruh dalam Penerapan Omnibus Law di Indonesia. *Jurnal Rontal Keilmuan PKn*, 9(2), 51-59.
- Mustofa, A. N., & Najicha, F. U. (2023). Pengaruh Omnibus Law Terhadap Tingkat Kesengsaraan Masyarakat Indonesia. *Jurnal Rontal Keilmuan PKn*, 9(2), 15-23.
- Nugroho, A. R., & Najicha, F. U. (2023). Pemenuhan Hak Asasi Manusia Atas Lingkungan Hidup Yang Sehat. *Jurnal Yustitia*, 9(1), 108-121.
- Pambudi, G. Y., & Najicha, F. U. (2022). Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Gema Keadilan*, 9(1), 1-10.
- Pradima, A. (2013). Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(17), 1-18.
- Santoso, I. B. (2017). Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum dan Bisnis (Selisik)*, 3(1), 116-126.
- Soleh, A. (2017). Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(2), 1-22.
- Sudiarto, & Asyhadie, Z. (2004). *Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.