



PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJA

Nur Febya Adhawiyah, Imam Budi Santoso

Program Sarjana, Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia
nurfebya2402@gmail.com, imambudi@gmail.com



Abstract

Termination of employment is a common occurrence in the world of work, especially in the industrial sphere where there is a great need for workers, especially laborers or freelancers. Not infrequently of those who have been laid off due to several factors, especially since the Covid-19 virus in Indonesia, it is not only one or two companies that have reduced employees, but many companies have reduced employees. From here, of course, not all of them get the right and proper rights, there are some of them that do not receive their rights as they should.

Keywords: *Termination of Employment; Workers' Rights; Industry*

✉ Alamat korespondensi:
Jl. H.S Ronggo Waluyo, Karawang
nurfebya2402@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Era perindustrian kini semakin maju, maka dari itu akan semakin kompleks permasalahan yang terjadi dalam hubungan industri. Selain masalah dari para pekerja masalah juga bisa saja datang dari perusahaan atau industri itu sendiri. Apalagi akhir-akhir ini banyak sekali terjadi fenomena pengurangan pegawai membuat banyak pekerja khususnya buruh harus berhenti bekerja karena terkena PHK. Hal ini tentu menjadi masalah baru di mana akan makin meningkatnya grafik pengangguran, tentu hal ini menjadi problema yang cukup serius bagi pemerintah karena banyaknya tingkat pengangguran bukan lah suatu prestasi yang baik.

Sementara itu pengertian pekerja, buruh atau karyawan merupakan seseorang yang mencurahkan tenaga, akal bahkan pikirannya guna meraih hak yang berupa gaji atau pendapatan yang layak dalam berbentuk uang atau apapun itu dan suatu hal yang wajin dipenuhi bagi para pengusaha ataupun pemberi kerja untuk memberikan gaji atau upah yang sesuai kepada karyawan, selain hal ini. Para pemberi kerja juga wajib memenuhi hak para pekerja pasca pemutusan hubungan kerja seperti uang pesangon dan sebagainya untuk modal para pekerja atau buruh itu melamar pekerjaan atau bahkan membuka usaha serta lapangan kerja sendiri.

Dewasa ini tentunya tidak semua hak para pekerja atau buruh itu terpenuhi pasca pemecatan, banyak sebagian dari mereka yang justru tidak mendapatkan haknya dalam mendapatkan upah atau bahkan pesangon, hal ini merupakan masalah serius karena mereka sudah mau meluangkan waktu dan tenaga bahkan pikiran dan para pemberi kerja yang seharusnya bisa memenuhi kebutuhan para pekerja dengan layak agar sama-sama saling diuntungkan.

Dalam hal ini ada yang dinamakan relasi kerja atau yang biasa disebut dengan hubungan kerja, maksudnya hubungan antara pengusaha dengan karyawan atau pekerja yang keduanya memiliki perjanjian atau kontrak kerja yang di dalamnya dijelaskan unsur seperti upah, pekerjaan serta intruksi yang disepakati dalam perjanjian antara pekerja dengan pengusaha. Ketika ada perjanjian yang memberatkan antara pekerja dan pengusaha maka bisa didiskusikan kembali.

Pemutusan Hubungan Kerja sendiri menjadi issue yang paling ditakutkan oleh kebanyakan para pekerja, hal ini sering kali menimbulkan perselisihan dalam hubungan insdustrial, beberapa perselisihannya antara lain, perselisihan masalah hak, kepentingan dan perselisihan antar serikat. Pada umumnya perselisihan hubungan industrial atau hubungan kerja biasanya diselesaikan dia pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial atau biasanya disebut dengan Pengadilan PHI, sebelum mencapai ke tahap itu ada beberapa opsi untuk menyelesaikan perselisihan dengan cara: lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan ilmu atau cara yang digunakan untuk memperoleh kebenaran tentunya metode penelitian memiliki beberapa tata cara tertentu untuk megkaji kebenaran data. Metode penelitian juga tersusun secara terstruktur untuk memperoleh kebenaran dari ilmu yang sedang dikaji. Penulis sendiri menggunakan metode penulisan yuridis normatif di mana yang memiliki arti bahwa penulis melakukan kajian pustaka untuk memeuhi data-data nya seperti dengan menelaah ilmu-ilmu yang sudah ada contohnya seperti buku-buku, teori, konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Penulis mengumpulkan bahan penelitian dari jurnal serta artikel yang sudah ada dan juga dengan menggunakan peraturan perundangan yang masih berhubungan dengan topik yang akan dibahas pada jurnal penelitian ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak Uang Pesangon Kepada Pekerja yang di-PHK

Pemutusan Hubungan Kerja atau yang biasa kita kenal dengan PHK bukanlah suatu jalan pintas terbaik bagi para pengusaha, karena tidak semata-mata mereka memutus hubungan kerja saja tanpa memberikan apapun. Pengusaha lumayan banyak dirugikan akibat banyak memutus hubungan kerja terhadap buruh. Dikarenakan uang pesangon yang harus dibayarkan kepada para pekerja dan juga pengusaha mungkin juga akan kehilangan tenaga ahli, sedangkan untuk melakukan perekrutan karyawan baru belum tentu mereka bisa sebaik dari para pekerja sebelumnya dan juga biaya untuk perekrutan yang tidak sedikit.

Pilihan untuk melakukan PHK kepada para pekerja merupakan pilihan terakhir bagi mereka setelah tidak ada jalan keluar lain, PHK besar-besaran bisa saja terjadi karena adanya kebangkrutan perusahaan atau keadaan yang memaksa seperti di masa pandemi, tidak sedikit orang yang terkena PHK saat pandemi karena memang mereka tidak lagi harus ke kantor dan perusahaan berfikir bahwa mereka bisa saja mengurangi pegawai demi menyelamatkan perusahaan mereka yang mungkin pada saat itu juga sedang di masa sulit.

Menurut pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, permohonan penetapan PHK harus diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan disertai alasan yang jelas. Permohonan tersebut akan diterima apabila penetapan PHK sudah dirundingkan sebelumnya dengan para serikat buruh atau pekerja. Apabila hasil perundingan tidak mencapai kesepakatan bersama maka penetapan permohonan PHK dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa PHK tanpa penetapan akan batal demi hukum. Apabila belum ada penetapan putusan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial, maka pengusaha dengan pekerja wajib tetap melaksanakan kewajibannya. Apabila masih dalam tahap proses pemecatan atau PHK, pengusaha bisa saja melakukan skorsing kepada karyawan tetap tetap harus membayar gaji para pekerja serta hak yang masih wajib diterima oleh karyawan.¹

Dalam hal terjadinya PHK, maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon kepada para pekerja. Presentase dari upah akan digunakan sebagai dasar untuk menghitung pesangon, serta hak yang lainnya yang wajib dibayarkan oleh pengusaha, selain itu besaran pendapatan uang pesangon biasanya ditentukan dari lamanya masa kerja.

Seringkali terjadi perselisihan akibat terhadinya PHK dan biasanya terjadi karena ada perbedaan pendapat antara sah dan tidaknya PHK atau tentang besarnya uang pesangon. Beberapa perusahaan ada yang sudah menyelenggarakan asuransi jaminan pensiun serta kini dapat menimbulkan perbincangan di beberapa wilayah di daerah Indonesia, contohnya di Yogyakarta, perbincangan mengenai uang pesangon yang menjadi bagian dari asuransi jaminan pensiun kini menjadi salah satu topik nyata yang kerap kali diperdebatkan dan mau tidak mau Mediator Ketenagakerjaan turun tangan untuk menangani masalah ini.

Perlindungan Hak Untuk Pekerja Dalam PKWT

Dewasa ini banyak sekali perusahaan yang merekrut pekerja pada agensi pekerja khusus atau yang biasa kita sebut pekerja PKWT, PKWT sendiri memiliki arti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, hal ini tentu saja bertolak belakang dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada nyatanya pekerja dengan kontrak atau PKWT sendiri dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terpantau masih mematuhi prinsip yang ada di dalam hukum perjanjian. Justru para pekerja dengan kontrak sementara atau yang biasa disebut dengan PKWT malah tidak terpenuhi beberapa haknya seperti, perlindungan hukum, perlindungan kerja, jaminan sosial, jaminan kesehatan, upah dibawah ketentuan, serta tidak mendapat tunjangan sebagaimana mestinya. Hal ini yang menjadi permasalahan serta kerumitan yang dialami oleh para pekerja, maka itu banyak hal yang harus diubah serta diperbarui. Dalam hal ini ada 5 (lima) hak perlindungan kerja kepada karyawan atau buruh yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja² yaitu:

1. Penempatan tenaga kerja
2. Hubungan kerja
3. Kesehatan kerja
4. Keamanan kerja
5. Jaminan sosial

Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Upah

Biasanya ketetapan gaji atau upah menggunakan UMP (Upah Minimum Provinsi) maupun UMR (Upah Minimum Regionnal) yang pada setahun sekali akan selalu direvisi oleh pejabat

¹ Hernawan, Ari. *Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*. Vol. 38. No. 1

² Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya: Sinar Grafika, hlm 11.

peemerintah yang bersangkutan. Besarnya gaji atau upah pun harus dipertimbangkan dari gologan, lama bekerja, kemampuan bekerja dan serta tingkat pendidikan yang biasanya diperhatikan dan dijadikan pertimbangan oleh pihak perusahaan. Syarat pemberian penghasilan atau gaji harus diperhatikan sebaik mungkin bagi pengusaha supaya tidak terjadi kecemburuan atau bahkan merasa adanya perbedaan kelas sosial antara sesama pekerja atau karyawan.

2. Tunjangan Hari Raya (THR)

THR haruslah diberikan kepada setiap pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut meskipun mereka pekerja dalam PKWT. Tetapi biasanya ada perbedaan jumlah THR yang didapatkan biasanya untuk pekerja yang sudah bekerja lebih dari satu tahun akan mendapatkan THR sebesar upah satu kali gaji sedangkan bagi yang belum setahun bekerja biasanya akan mendapatkan THR di bawah jumlah itu dan ditentukan oleh perusahaan.

3. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Pekerja dalam kontrak waktu tertentu juga masih tetap memiliki hak untuk mendapatkan berupa jaminan tunjangan kerja dan jaminan tunjangan kesehatan. Jaminan ini juga merupakan sebuah usaha untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja dengan bentuk memberikan uang tambahan untuk mengganti gaji yang berkurang akibat adanya kecelakaan kerja, sakit dalam kurun waktu yang lama, hamil ataupun meninggal dunia.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Mendapatkan Jaminan Sosial

Agar mengetahui bagaimana pastinya untuk mendapat tunjangan atau tidak maka para pekerja dalam PKWT dapat melihat dari kesepakatan yang sudah disetujui antara pihak pekerja dan pengusaha dan biasanya hal ini dibuat dalam bentuk perjanjian kerja. Adapun dijelaskan dalam pasal 1338 BW bahwa perjanjian di nilai sah dan berlaku apabila ada kesepakatan dari kedua belah pihak, akan tetapi kesepakatan hubungan kerja beulum bisa mengatur tentang apa saja yang diinginkan perusahaan.

Pada pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja dalam kontrak waktu tertentu tidak diperbolehkan untuk menentang peraturan perusahaan yang telah disepakati, perjajian kerjasama dan peraturan perundangan yang berlaku. Sampai kini tentunya masih ada aturan perundangan yang diberlakukan serta menjadi referensi dalam mengatur permasalahan ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa memiliki kesimpulan mengenai aturan mana yang harus diutamakan, antara peraturan perundangan.

Untuk mengetahui apakah pekerja mendapatkan hak tunjangan, maka harus diperhatikan lagi mengenai perjanjian hubungan kerja antara pegawai dan perusahaan. Apabila pihak perusahaan tersebut tidak memiliki aturan mengenai keberhakan pekerja dalam mendapatkan tunjangan maka selanjutnya bisa perhatikan pada perjanjian kesepakatan kerja bersama, jika tidak ada juga, pihak karyawan dan perusahaan maka akan merujuk pada dasar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundangan.

Jika kita menelaah lebih dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maka kita bisa melihat bahwa penghasilan gaji merupakan termasuk tunjangan. Dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 dijelaskan tentang hak penerimaan gaji, dapat kita lahir daari ada dan tidaknya hubungan kerja baik itu karena pekerja yang sudah habis masa kontrak maupun dari pengusaha yang menetapkan pemecatan secara sepihak. Dilihat dari hal itu kita mampu menafsirkan apabila selagi para pekerja atau karyawan memiliki hubungan kerja yang valid atau sah di mata hukukum yang tercatat dalam perjanjian kesepakatan kerja, seharusnya pekerja tentunya memiliki hak untuk menerima upah tanpa melihat jenis pekerja tersebut merupakan pekerja tetap ataukah pekerja kontrak.

Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Tentunya kata pemecatan sepihak atau yang biasa dikenal PHK sudah akrab sekali di dengar di telinga, apalagi sejak pandemi tentunya banyak sekali para pekerja yang terkena PHK. PHK terjadi karen sebab suatu keadaan tertentu. Hal ini dijelaskan pada pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa pengertian Pemutusan Hubungan Kerja adalah diakhirinya kontrak bekerja atau relasi/hubungan kerja dikarenakan hal tertentu hingga pada akhirnya berakhir juga dengan hak dan kewajiban karyawan dengan pihak perusahaan, begitupun sebaliknya. PHK kerap

terjadi disebabkan oleh masa kerja yang sudah berakhir. Tetapi hal yang biasanya dapat menimbulkan terjadinya perselisihan industrial adalah karena pemutusan hubungan kerja terjadi sebelum masa kerja bagi pekerja belum berakhir, hal ini mungkin terjadi karena adanya konflik dari pihak karyawan dan pihak perusahaan

Pada perkara yang telah dibahas sebelumnya tentu saja pihak yang merasa dirugikan ialah pihak pekerja/karyawan, sebab mereka mempunyai posisi yang berada di bawah pihak perusahaan. Oleh karena itu perlunya pengulasan kembali oleh pihak perusahaan sebelum yang bersangkutan memutuskan pemutusan hubungan kerja dengan para pekerja/karyawan.

Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Sesungguhnya setiap individu memiliki naluri mempertahankan diri, seperti contohnya naluri untuk mempertahankan eksistensinya kepada dunia, baik itu manusia ataupun juga sebagai individu. Naluri mempertahankan diri sendiri pada kenyataannya selalu dilihat dengan berbagai jenis faktor apapun itu yang dianggap berbahaya ataupun mengancam atas kehadiran/eksistensi manusia, sebab adanya naluri itu oleh karena itu tiap individu selalu siap melakukan usaha apapun untuk menghindari dirinya dari segala macam bahaya itu.

Banyaknya kepentingan dari tiap individu, tentunya bukan suatu yang mustahil apabila terjadi konflik antar sesama manusia, ini tentu saja karena kepentingannya bertentangan. Konflik terjadi jika ada seseorang atau individu atau bahkan kelompok lain yang merasa dirugikan baik secara fisik maupun materiil.

Dalam perusahaan sendiri yang mana itu merupakan lingkungan masyarakat kerja, hubungan ketenagakerjaan tidak mungkin bisa terlepas dari konflik. Perbedaan pendapat dan kepentingan tentunya seringkali terjadi dalam hal ini, kebijakan yang diambil oleh para pengusaha tentunya akan menimbulkan rasa puas dan tidak puas dari para pekerja. Mereka yang tidak merasa puas bisa saja menimbulkan perselisihan, hal ini harus segera ditangani dengan cara bermusyawarah. Apabila sudah mendapatkan kesepakatan maka perusahaan bisa melakukan mobilitas atau aktivitas produksi sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Maka dari itu, sebenarnya terjadinya permasalahan/perselisihan hubungan industrial sebab adanya suatu perasaan yang dirasa kurang memuaskan.

Dari banyaknya persoalan mengenai perselisihan hubungan industrial, faktor utama yang seringkali ditemukan di beberapa perusahaan bisa dikelompokkan menjadi 4 (empat) kategori:

- Tuntutan non-normatif, merupakan suatu hal yang mana hal-hal nya tidak ada aturannya pada peraturan perundang-undangan dan juga kesepakatan perjanjian kerja bersama.
- Tuntutan normatif, merupakan suatu protes atau tuntutan yang ditujukan terhadap hak yang sudah jelas tertulis dan diatur dalam undang-undang yang berlaku serta perjanjian kerja bersama yang sudah disepakati para pihak.
- Keterlibatan dari pihak lain atau pihak luar, contohnya adanya karyawan atau pekerja yang berasal dari perusahaan lain yang mencoba memprovokasi dan menyebabkan konflik permasalahan atau perselisihan.
- Adanya tekanan yang diberikan oleh sesama pekerja yang masih berada di lingkup kerja yang sama dan memaksa untuk ikut berunjuk rasa.

Pada nyatanya tidak mudah untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, bahkan jarang sekali ditemukan ketenangan dalam hubungan industrial, tetapi malah ketegangan lah yang jauh lebih mendominasi dalam adanya pelaksanaan hubungan kerja tersebut. Tegangnya hubungan kerja antara karyawan dan atasan sering kali menimbulkan terjadinya permasalahan hubungan industrial dikarenakan banyaknya kepentingan yang saling bertentangan. Konflik tersebut bisa saja terjadi apabila dalam melaksanakan tugasnya atau kepentingannya ada pihak lain yang merasa dirugikan.

Sementara itu, ada 2 (dua) jenis bentuk perselisihan hubungan industrial yang tentunya dapat dibedakan, yaitu:

a. Perselisihan industrial menurut sifatnya:³

1. Perselisihan kolektif, merupakan permasalahan yang disebabkan karena pihak perusahaan dengan pekerja tidak mencapai kesesuaian untuk memenuhi hubungan kerja ataupun syarat bekerja.

³ Hartono Widodo & Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hlm.12

2. Perselisihan perseorangan, merupakan perselisihan antara buruh dengan buruh yang lain maupun perselisihan yang terjadi antara buruh dan pengusaha.
- b. Perselisihan industrial menurut jenisnya:
1. Perselisihan hak, merupakan permasalahan yang terjadi apabila salah seorang pihak yang disebutkan dalam perjanjian kerja tidak memenuhi atau melanggar isi dari perjanjian kerja yang sudah disebutkan ataupun sudah dibuktikan telah melanggar aturan hukum yang berlaku untuk hubungan pekerjaan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.
Perselisihan kepentingan, merupakan ada bersitegang antara pekerja dan pihak perusahaan yang disebabkan oleh ketidakseuaian pendapat tentang persyaratan kerja yang disebutkan.

Alternatif Penyelesaian Perselesihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan

Seperti yang sudah di bahas pada bagian pendahuluan bahwa banyak sekali permasalahan yang terjadi dalam hubungan perindustrian atau dalam hubungan kerja, diantaranya merupakan permasalahan hak, permasalahan antar serikat pekerja. Untuk menyelesaikan permasalahan ini dasarnya perlu diselesaikan dan dimusyawarahkan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial atau biasa disebut PPHI. Tetapi sebelum ke tahap tersebut biasanya dapat menempuh tahap awal seperti dengan cara bipartit atau yang biasa orang tahu adalah dengan melakukan mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Lembaga bipartit merupakan suatu bentuk perundingan atau musyawarah yang dilakukan oleh pihak pekerja dengan pihak perusahaan atau pihak yang memberi pekerjaan untuk mencari jalan keluar permasalahan hubungan kerja ini. Penyelesaian dengan cara perundingan ini tentunya sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 136 Ayat (1) yang menyatakan bahwa penyelesaian permasalahan hubungan kerja wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau buruh secara musyawarah untuk mufakat⁴. Dalam ayat 2 juga disebutkan bahwa dalam hal penyelesaian perselisihan seara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai maka pengusaha atau pekerja harus menyelesaikan perselisihan hubungan kerja yang diatur dengan undang-undang.

Penyelesaian perselisihan hubungan kerja dengan cara bipartit ini wajib dilaksanakan dengan disetujui atau ditandatangani oleh semua pihak yang bersangkutan. Proses ini diharuskan selesai selama 30 hari kerja, apabila dalam 30 hari tidak mencapai kesepakatan atau ada penolakan maka proses pemusyawaratan bipartit ini dianggap gagal. Namun, apabila musyawarah berhasil, maka dari itu, harus ada perjanjian yang dibuat oleh pihak terkait yang sifatnya mengikat dan memiliki dasar yang menjadikannya sah di mata hukum untuk semua pihak. Setelah membuat perjanjian bersama tersebut maka semua pihak wajib melaporkan atau mendaftarkan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri pada wilayah masing-masing pihak yang bersangkutan mengajukan atau membuat perjanjian bersama tersebut, jika ada seorang pihak atau salah satu pihak yang tidak melaksanakannya maka pihak yang merasa dirugikan bisa saja mengajukan keberatan kepada pengadilan.

Langkah alternatif merupakan mediasi, mediasi merupakan proses penyelesaian permasalahan hak, kepentingan maupun antara serikat pekerja yang biasa terjadi dalam suatu perusahaan dan ditengahi oleh satu mediator yang harus bersikap netral. Mediator merupakan pihak yang berwenang untuk membantu menyelesaikan segala bentuk permasalahan yang terjadi di hubungan industrial. Upaya penyelesaian ini biasanya dilakukan pada bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dan bisa saja dengan kata lain yang berperan menjadi mediatornya merupakan pegawai disnaker (dinas tenaga kerja).

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 menjelaskan bahwa setiap perselisihan wajib melalui proses penyelesaian mediasi (perantara) terlebih dahulu⁵, akan tetapi jika ditinjau dari Undang-Undang PPHI, pihak yang bersangkutan lebih dulu memberikan penawaran kepada para pihak untuk memilih penyelesaian dengan cara arbitrase atau konsiliasi, akan tetapi apabila dalam kurun waktu 7 hari kerja para pihak yang bersangkutan tidak juga menyerahkan pilihannya, oleh karena itu penyelesaian perselisihan akan seluruhnya dilimpahkan kepada pihak mediator.

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957.

Pada kurun waktu 7 hari kerja setelah permintaan penyelesaian perselisihan diterima, pihak mediator seharusnya sudah bisa menguasai segala fakta yang diperlukan, dan hari ke delapan merupakan hari paling lambat diharuskan mengadakan sidang atau pertemuan mediasi. Pada proses inilah pihak mediator berhak memanggil saksi terkait.

Bila kedua pihak berhasil mencapai kesepakatan, kesepakatan itu kemudian akan dirumuskan dan disepakati dengan cara ditandatangani oleh para pihak yang terkait serta disaksikan dan juga diketahui oleh pihak mediator. Apabila antara pihak terkait gagal dalam mencapai kata sepakat maka dari itu dalam kurun waktu 14 hari kerja selepas sidang mediasi yang pertama, pihak mediator wajib membuat anjuran yang tertulis serta para pihak terkait juga harus mengemukakan pendapatnya secara tertulis pada pihak mediator untuk memberikan pernyataan apakah sebuah penolakan atau persetujuan.

Apabila semua pihak yang terkait menerima saran dari mediator, maka kesepakatan itu akan dijelaskan dalam perjanjian bersama. Apabila saran tertulis tadi ditolak, maka pihak terkait dapat mengajukan gugatan kembali kepada pengadilan PHI, sebab itu pihak mediator diharap untuk menyelesaikan data yang mungkin akan diperlukan selama kurun waktu 5 hari kerja. Keseluruhan proses mediasi tersebut diharapkan selesai setidaknya-tidaknya dalam kurun waktu 40 hari.

Pihak konsiliator merupakan seseorang yang mengerti dan juga memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial serta telah menguasai Undang-Undang ketenagakerjaan yang ditunjuk langsung oleh menteri untuk melaksanakan proses konsiliasi dan saran tertulis kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak pekerja guna sebagai sebuah upaya untuk melaksanakan penyelesaian perselisihan hubungan kerja dan perselisihan kepentingan.

Pada undang-undang yang membahas tentang arbitrase alternatif penyelesaian sengketa, dijelaskan bahwa pada dasarnya proses arbitrase adalah proses penyelesaian perselisihan masalah perdata yang dilakukan di luar pengadilan dan didasari oleh perjanjian arbitrase dan ditulis oleh para pihak yang bersangkutan.⁶

Proses arbitrase sendiri memiliki arti yaitu penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh beberapa orang atau seorang pihak yang disebut sebagai arbiter, yang mana biasanya diminta dan disepakati langsung oleh para pihak yang berselisih untuk membantu menyelesaikan permasalahan kepentingan, permasalahan PHK dan permasalahan antar pekerja. Pihak yang bersengketa tersebut memiliki hak untuk memilih sebanyak 3 orang arbiter dan diberi kurun waktu 7 hari paling lambat sesudah itu, seorang arbiter dipilih sebagai arbiter ketiga oleh kedua arbiter lainnya untuk menjadi ketua majelis arbiter.⁷

Paling lambat dalam kurun waktu 30 hari sejak arbiter memutuskan, salah seorang pihak yang bersengketa bisa mengajukan kembali permohonan untuk peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung, jika: palsu surat yang diajukan, adanya bukti bahwa pihak lawan mencoba memanipulasi dokumen yang dianggap penting untuk menentukan keputusan, tipu muslihat lawan bisa saja menjadi pertimbangan pihak arbiter untuk mencapai keputusannya, berdasar tipu muslihat pihak lain, ataupun putusan yang melampaui kewenangan arbiter, juga putusan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Apabila ingin mengajukan gugatan sengketa hubungan kerja atau industrial dapat diajukan di pengadilan negeri di daerah di mana para pekerja atau karyawan bekerja. Gugatan yang diajukan harus dilengkapi dengan proses penyelesaian melalui mediasi ataupun konsiliasi. Apabila tidak melampirkan proses tersebut telah dilakukan sebagai upaya penyelesaian sengketa, jadi terpaksa berkas yang berisi gugatan tersebut akan dikembalikan kepada pihak yang bersangkutan.

Apabila kedua belah pihak sudah mencapai kesepakatan maka penggugat dapat mencabut berkas gugatan tanpa menunggu jawaban dari tergugat, dengan ini maka tidak akan diberlakukannya proses peradilan.

Apabila ada gugatan, maka itu dalam kurun waktu 7 hari kerja pengadilan negeri menetapkan Majelis Hakim terdiri dari dua hakim anggota dan satu hakim ketua yang bertugas untuk memberikan putusan perselisihan. Apabila proses pemeriksaan perkara pada pengadilan hubungan industrial tersebut masih dilakukan maka bisa saja menerapkan 2 (dua) cara, yaitu; pemeriksaan dengan acara cepat dan biasa.

⁶ Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase Alternatif Penyelesaian Sengketa.

⁷ Maswandi. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial*. Vol. 5. No. 1

Penguatan Fungsi Tripartit (Mediasi) Melalui Disnaker

Di Indonesia sendiri sudah dijelaskan dalam pembukaan UUD NRI 1945, ada beberapa aspek penting dalam hal intervensi negara di suatu masalah ketenagakerjaan. Pertama adalah UMR atau UMP yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Ini merupakan jenis salah satu upaya dalam melindungi hak untuk para pekerja/karyawan dalam mendapatkan gaji atau upah yang layak dengan kebutuhan hidup. Lalu, ditentukannya batasan antara pekerja dan pihak pekerja serta kewajiban dan hak yang dijelaskan di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Buruh. Serta intervensi itu adalah dengan dengan cara memberikan upaya bantuan untuk perselisihan sengketa hubungan industrial yang dijelaskan melalui Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada UU tersebut sudah dijelaskan konsep non litigasi untuk penyelesaian perselisihan industri seperti bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Apabila gagal mendapat kesepakatan dalam jalur non litigasi maka para pihak berhak menempuh jalur litigasi dengan mendaftarkan perkara ke pengadilan hubungan industrial.

Pada beberapa negara dengan melakukan mediasi merupakan alan terbaik untuk menyelesaikan perselisihan dalam suatu hubungan industrial. Hal ini terjadi karena adanya konflik antara pekerja dan pengusaha sudah lumrah terjadi di dalam lingkungan hubungan industrial sendiri, selain itu menyelesaikan masalah melalui jalur litigasi juga harus mengeluarkan biaya yang tidak murah. Mediasi merupakan sistem penyelesaian yang dinilai paling tepat akan tetapi banyak sekali kendala pada orientasi penyelesaian masalah tersebut, maka banyak dari berbagai pihak memilih jalur litigasi untuk mencapai kepastian hukum.

Di Jepang penyelesaian masalah sengketa dengan melakukan mediasi berhasil mencapai angka 75% hal ini dikarenakan orang Jepang berpikiran bahwa apabila membawa masalah sampai ke pengadilan itu suatu peristiwa yang tidak terpuji dan hal ini harus dihindari. Maka dari itu mereka lebih menyukai sistem mediasi untuk menyelesaikan masalah selain karena biayanya lebih murah, mediasi juga bisa memperlambat tali kekeluargaan antara pekerja dan pengusaha.⁸

Tentunya negara kita, Indonesia sangat berbeda dengan Jepang, Indonesia sendiri tidak memegang prinsip apabila membawa sengketa ke pengadilan adalah suatu hal yang tidak baik. Hal seperti ini umum terjadi dikarenakan adanya perbedaan historis dan budaya bagi kedua negara tersebut, namun tidak salah apabila kita mengadopsi nilai kebaikan yang dimiliki orang Jepang. Melihat bahwa menyelesaikan masalah dengan cara mediasi tentunya dinilai memiliki nilai luhur yang lebih tinggi daripada harus membawanya ke meja hijau atau ke pengadilan.

Karena hal ini, maka disnaker harus ikut turut andil untuk berperan sebagai pihak mediator untuk upaya penyelesaian perselisihan yang kerap kali terjadi pada lingkungan kerja, apalagi akhir-akhir seringkali terjadi PHK secara besar-besaran karena banyak tenaga kerja yang sudah digantikan oleh tenaga mesin. Akan terjadinya hal ini, tentunya perusahaan harus membayar hak para pegawai dengan adil dan jujur agar tidak terjadi perselisihan dalam hubungan industrial. Apabila ada pelanggaran hak atau kewajiban yang dilakukan oleh salah seorang pihak baik dari pihak karyawan/pekerja ataupun pihak perusahaan. Maka dari itu, harus dilakukan dengan mediasi terlebih dahulu sebelum perkara dibawa ke muka pengadilan, selain melakukan penyelesaian secara non litigasi memiliki biaya yang lebih sedikit, dengan melakukan penyelesaian non litigasi juga dapat mempersingkat waktu daripada harus menyelesaikan di muka pengadilan.

IV. KESIMPULAN

Setiap individu yang bekerja di suatu perusahaan tentunya memiliki perlindungan hak, perlindungan jaminan dan lain-lain. Hal ini tentunya sudah diatur di dalam undang-undang ketenagakerjaan dan juga harus ada di perjanjian kerja bersama. Selain itu apabila perusahaan menetapkan PHK terhadap pekerja sebaiknya harus memenuhi perjanjian yang telah dibuat, misalnya memberikan pesangon sesuai dengan lama kerjanya si pekerja. Mendapat pesangon juga termasuk dalam hak pekerja untuk mendapatkan upah.

Apabila pemenuhan hak pekerja tidak terpenuhi, hal ini bisa memicu terjadinya sengketa hubungan kerja. Persengketaan hubungan kerja terjadi karena dinilai adanya

⁸ Haikal Arsalan dan Silviana Putri, *Reformasi Hukum dan HAM dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Vol. 11, No. 1.

perbedaan tujuan serta pendapat antara pekerja dan pengusaha. Hal ini biasanya terjadi apabila salah satu perjanjian tidak terpenuhi ataupun adanya wanprestasi dari salah satu pihak.

Banyaknya kepentingan dari tiap individu, tentunya bukan suatu yang mustahil apabila terjadi konflik antar sesama manusia, ini tentu saja karena kepentingannya bertentangan. Konflik terjadi apabila pihak lain merasa dirugikan.

Dalam perusahaan sendiri yang mana itu merupakan lingkungan masyarakat kerja, hubungan ketenagakerjaan tidak mungkin bisa terlepas dari konflik. Perbedaan pendapat dan kepentingan tentunya seringkali terjadi dalam hal ini, kebijakan yang diambil oleh para pengusaha tentunya akan menimbulkan rasa puas dan tidak puas dari para pekerja. Mereka yang tidak merasa puas bisa saja menimbulkan perselisihan, hal ini harus segera ditangani dengan cara bermusyawarah. Apabila sudah mendapatkan kesepakatan maka perusahaan bisa melaksanakan aktivitas yang sudah direncanakan. Jadi sebenarnya terjadinya perselisihan hubungan industrial karena adanya perasaan ketidakpuasan dari individu tertentu.

PHK atau pemecatan sepihak sendiri sesuatu yang paling ditakutkan oleh kebanyakan para pekerja, hal ini sering kali menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial, beberapa perselisihannya antara lain, permasalahan kepentingan, hak dan permasalahan antar pekerja. Pada umumnya permasalahan hubungan industrial atau hubungan kerja biasanya diselesaikan di pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial atau biasanya disebut dengan Pengadilan PHI, sebelum mencapai ke tahap itu ada beberapa opsi untuk menyelesaikan perselisihan dengan cara: lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

REFERENSI

Charda, Ujang. "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004." *Wawasan Yuridika*, 2017: Volume 1 Nomor 1.

<http://ejournal.sthb.ac.id/index.php/wawasanyuridika>

Hernawan, Ari. "Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun." n.d.: volume 38. nomor 1.

Iksan, Alwi. "Akibat Hukum terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Mendapat PHK Secara Sepihak oleh Perusahaan." *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 2020: Volume 26 Nomor 17.

Maswandi. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Administrasi Publik*, 2017: volume 5 nomor 1.

<http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma>

Putri, Haikal Arsalan dan Dinda Silviana. "Reformasi Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal HAM*, 2020: Volume 11. Nomor 1.

<http://dx.doi.org/10.3064/ham.2020.11.39-50>

Wijayanti, Ari. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya: Sinar Grafika.

Widodo, Hartono & Judiantoro. 1992. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase Alternatif Penyelesaian Sengketa.