

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Non Litigasi pada PT. B Karawang Dihubungkan dengan UU No 2 Tahun 2004 PPHI Jo UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Zakwan Ramadhia Zulfa *, Rini Irianti Sundary

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*zakwanramaadhia@gmail.com, riniiriantisunday@unisba.ac.id

Abstract. Layoffs within a company can cause unrest and have a negative impact on workers both economically and mentally. Layoffs can be caused by economic factors such as decreased production output, economic instability, the company's inability to pay salaries, and rationalization policies. Employees' personal factors can also cause Termination of employment, such as lack of ability to work, bad behavior, lack of physical strength, and absence of employer's heirs. The 2004 PPHI Law regulates the process of settling industrial relations disputes between employers and workers through bipartite negotiations, mediation, conciliation, and arbitration. Industrial relations disputes can affect the psychological condition of workers. Legal protection for workers who have been laid off is provided by Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. There are categories of industrial relations disputes, such as non-normative demands, normative demands, involvement of outsiders, and pressure from fellow workers. PP No. 35 of 2021 allows for dismissal for 14 specific reasons, but layoffs outside of these provisions is against the law. Employment agreements can end for several reasons such as worker death, expiration of the term of the work agreement, completion of certain jobs, court decisions, or certain events included in work agreements or company regulations. Settlement of industrial relations disputes is carried out through bipartite negotiations, mediation, conciliation, or arbitration, in accordance with the 2004 PPHI Law. Legal protection for laid-off workers is provided by Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. Termination of Employment can only be carried out in accordance with the provisions stipulated in laws and regulations.

Keywords: *Dispute Resolution, Industrial Relations, Employment.*

Abstrak. PHK di dalam perusahaan dapat menimbulkan keresahan dan berdampak buruk bagi para pekerja baik secara ekonomi maupun mental. PHK dapat disebabkan oleh faktor ekonomis seperti penurunan hasil produksi, ketidakstabilan ekonomi, ketidakmampuan perusahaan membayar gaji, dan kebijakan rasionalisasi. Faktor-faktor pribadi pekerja juga dapat menyebabkan PHK, seperti kurangnya kemampuan kerja, perilaku buruk, kurangnya kekuatan jasmani, dan tidak adanya ahli waris pengusaha. UU PPHI tahun 2004 mengatur proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Perselisihan hubungan industrial dapat mempengaruhi kondisi psikis pekerja. Perlindungan hukum bagi pekerja yang kena PHK diberikan oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terdapat kategori-kategori perselisihan hubungan industrial, seperti tuntutan non-normatif, tuntutan normatif, keterlibatan pihak luar, dan tekanan dari sesama pekerja. PP Nomor 35 Tahun 2021 memperbolehkan PHK dengan 14 alasan tertentu, namun PHK diluar ketentuan tersebut adalah melawan hukum. Perjanjian kerja dapat berakhir karena beberapa alasan seperti kematian pekerja, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, selesainya pekerjaan tertentu, putusan pengadilan, atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, sesuai dengan UU PPHI tahun 2004. Perlindungan hukum bagi pekerja yang kena PHK diberikan oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK hanya dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci: *Penyelesaian Perselisihan, Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan.*

A. Pendahuluan

Seiring berkembangnya perekonomian Indonesia dengan adanya perusahaan perusahaan asing di Indonesia sehingga membuka lapangan pekerjaan yang besar namun dibalik itu semua dapat menimbulkan polemik-polemik baru yaitu adalah pekerja atau buruh pada perusahaan perusahaan tersebut. Erman Rajagukguk menggambarkan keadaan ketenagakerjaan seperti ini sebagai sesuatu yang tidak produktif, di mana sumber daya manusia merupakan modal utama dalam proses pembangunan terutama di bidang ketenagakerjaan, namun pada saat yang sama, sumber daya manusia tersebut dapat memunculkan masalah-masalah yang kompleks. Perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang timbul akibat perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan pekerja maupun antara gabungan Nomor 2 Tahun 2004 PPHI. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini dilakukan sebagai upaya dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja maupun gabungan pengusaha atau pekerja. Hal ini sejalan dengan tujuan UU PPHI yaitu memberikan perlindungan bagi pencari keadilan di bidang hubungan industrial melalui proses penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah.

B. Metodologi Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Normatif. Yaitu mengkaji aspek hukum-hukum yang berlaku terkait Perselisihan Hubungan Industrial yang dihubungkaann dengan Undang-Undang No.2 Tahun Tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Penelitian ini difokuskan terhadap data dan bahan hukum yang dilakukan dengan cara deskriptif analisis, yaitu dengan menggambarkan hasil penelitian dengan penegakan hukum antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan aturan yaang berlaku di indonesia. Penelitian ini juga dilakukan dengan penelitian kepustakaan (library research) sebagai penelitian kepustakaan data yang diolah yaitu data primer dan sekunder, dan sehingga penelitian ini juga dinamakan penelitian hukum normatif. Dalam terminologi penelitian hukum normatif, data primer, dan data sekunder terdiri dari Undang-Undang Dasar Tahun 1945, UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode normatif yaitu, data yang telah diperoleh penulis disusun secara sistematis untuk selanjutnya dianalisis secara sistematis dan tersusun untuk mencapai kejelasan dalam masalah yang dibahas oleh penulis tanpa adanya data rumus ataupun data stastitik.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagaimana Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pekerja Yang Mengalami PHK Sepihak Dihubungkan Dengan UU NO.2 Tahun 2004 PPHI Dan UU NO 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan?

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di dalam perusahaan sering menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja. Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya baik dengan kondisi ekonomi maupun mental dari korban PHK. Pelaku di bidang industri adalah pengusaha dan pekerja. Dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Halim A Ridwan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.” Hubungan kerja terjadi karena adanya hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang ditetapkan oleh pekerja atau buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dan serikat buruh yang ada di perusahaannya. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak selamanya berjalan harmonis.

Sehubungan Undang-Undang ketenagakerjaan tidak secara eksplisit mengatur mengenai proses perselisihan hubungan industril secara khusus, dengan telah disahkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, maka dalam rangka perlindungan hukum bagi Pekerja ini dapat digunakan sebagai payung hukum dalam bentuk hukum materil .

Apabila terjadi ketidak harmonisan antara pengusaha dengan pekerja, maka dasar hukum penyelesaiannya adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Secara normatif ditegaskan bahwa UUPHI dibentuk dalam rangka mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta menyikapi perkembangan industrialisasi yang mengakibatkan semakin meningkat dan kompleksnya perselesihan hubungan industrial. Dalam UU PPHI tersebut telah diatur secara detail mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimaksud. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan yang intinya bahwa penyelesaian hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dapat dilakukan melalui :

1. bipartit;
2. mediasi;
3. konsiliasi;
4. dan arbitrase.

Peristiwa Pemutusan hubungan kerja menimbulkan efek terhadap pekerja terutama psikis pekerja yang menganggap ini aadalah masalah sangat besar dihidupnya. Maka dari itu penyelesaian perselisihan industrial sesuai UU PPHI menjelaskan terkait mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai berikut:

Perundingan Bipartit

Penjelasan dari Pasal 3 ayat (1) UU PPHI Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha/gabungan pengusaha dan pekerja/serikat pekerja atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang berselisih. Pada prinsipnya memang ketika terjadi perselisihan, upaya yang wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, tanpa melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, akan mengembalikan berkasnya untuk dilengkapi.

Pasal 3 ayat (2) dan (3) UU PPHI Perundingan bipartit harus diselesaikan dalam waktu maksimal 30 hari. Namun jika dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak berunding atau tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menentukan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator, mencakup untuk keempat jenis perselisihan.

Perundingan Tripartit

Apabila perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit. Yang dimaksud dengan Perundingan tripartit ialah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator atau penengah dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Pada tingkat yang pertama langkah yang diambil Yaitu bipartit sebagaimana dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI ketika terjadi perselisihan, upaya yang wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal perundingan bipartite gagal. Pada pasal 4 ayat (1) maka salah satu atau kedua belah pihak

mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Kemudian bergulirlah pada mediasi Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, pada pasal 4 ayat (3) menjelaskan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Selanjutnya dalam pasal (4) Apabila Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Pasal 13 ayat (2) huruf a, b, c, dan d UU PPHI Namun, jika melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan para pihak juga harus memberikan jawaban tertulis kepada mediator untuk menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Jika tidak memberikan tanggapan, maka dianggap menolak anjuran tertulis. Pasal 13 ayat (3) huruf b UU PPHI Apabila perjanjian bersama tidak dilakukan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Kena PHK Dihubungkan Dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hokum. Maksud dari perlindungan hukum bagi pekerja yaitu untuk memberikan jaminan terhadap kelangsungan hubungan kerja supaya berjalan secara harmonis dengan tidak adanya penindasan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah, karena pengusaha merupakan pihak yang kuat secara sosial-ekonomi dimana pengusaha memiliki sumber-sumber produksi seperti modal dan alat-alat produksi

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan sedangkan perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha/majikan. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja dan pengusaha, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.

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:

1. Perselisihan kolektif, merupakan permasalahan yang disebabkan karena pihak perusahaan dengan pekerja tidak mencapai kesesuaian untuk memenuhi hubungan kerja ataupun syarat bekerja
2. Perselisihan perseorangan, merupakan perselisihan antara buruh dengan buruh yang lain maupun perselisihan yang terjadi antara buruh dan pengusaha.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Proses Penyelesaian Hubungan Industrial UU PPHI menjelaskan mengenai jalan tempuh penyelesaian perselisihan sebagai hukum materil/acara perburuhan dan UU ketenagakerjaan sebagai Hukum Formilnya. PHI sebagai perlindungan pekerja dari perusahaan yang bermasalah terhadap pekerja.
2. Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.

Daftar Pustaka

- [1] Adijoyo Susilo Kusumaweningrat, & Deddy Effendy. (2021). Perlindungan Hukum kepada Pekerja yang Terkena PHK Akibat dari Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Hotel X Kabupaten Garut). *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 1(2), 80–85. <https://doi.org/10.29313/jrih.v1i2.445>
- [2] Romero, A. N., Sri Ratna Suminar, & Zakiran, A. H. (2023). Pemenuhan Hak Pasien BPJS dalam Mendapatkan Pelayanan Antidiskriminasi Dihubungkan dengan UU Rumah Sakit. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 31–36. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i1.2121>
- [3] Erman Rajagukguk, dalam kata sambutan, Buku Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: Bineka Cipta, cetakan ke -1: 1990)
- [4] Khikmatul Fikriyah, 2021 “peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di masa pandemi covid-19” jurnal inovasi penelitian, Vol.1, No.8, Januari 2021
- [5] Hartono Widodo & Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, 1992
- [6] Zainal Asikin, 2008, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta