BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan tenaga kerja yang menimbulkan konflik-konflik pada buruh, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam Undang-Undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja.[1]Timbulnya perbedaan pendapat atau pandangan maupun pengertian antar pihak pekerja dan pengusaha terhadap hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja, akan menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial, bahkan sampai akhirnya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Bahwa masalah ketenagakerjaan tidak semata-mata bersifat perdata, tetapi juga mempunyai sifat pidana, bahkan ada segi politik praktisnya. Hal ini dapat kita lihat dari peraturan-peraturan ketenagakerjaan, dimana dibuat ancaman hukuman bagi yang melanggar peraturan tersebut, dimana masalah ketenagakerjaan sangat sensitif baik nasional bahkan internasional.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi

[1]Aldiyansyah, "*Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis"*. Artikel Jawa Pos. 12 Februari 2017

barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yamg didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sesungguhnya diantara tiga unsur tersebut, yaitu (1) pengusaha, (2) pekerja/buruh, dan (3) pemerintah, mungkin saja terjadi perselisihan. Perselisihan bisa saja terjadi antara pengusaha dengan buruh, pengusaha dengan pemerintah, dan buruh dengan pemerintah. Dari tiga kemungkinan ini ternyata hanya perselisihan antara pengusaha dengan buruh saja yang merupakan hubungan industrial. Hal ini didasarkan kepada pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (pasal 1 angka 22) *jo*Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (pasal 1 angka 1). Menurut dua undang-undang ini perselisihan hubungan industrial adalah 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Berdasarkan rumusan ini, khusus untuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dapat ditarik unsur -unsur pembentuk perselisihan hubungan industrial, yaitu:

- Formalitas : perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan;
- Subjek hukum : pengusaha atau gabungan pengusaha di satu pihak dengan buruh atau serikat buruh di pihak lain

- Objek : perusahaan. perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

Apabila tiga unsur pembentuk itu muncul, maka muncullah perselisihan hubungan industrial, khusus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Ada perbedaan mengenai perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Unsur pembentuk perselisihan hubungan industrial khusus perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan adalah (berdasarkan pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004):

- Formalitas : perselisihan;
- Subjek hukum : serikat buruh di satu pihak dengan serikat buruh lainnya di pihak lain dalam satu perusahaan;
- Objek : tidak ada persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatburuhan.

Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.[2]Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.[3]Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau oleh pihak pengusaha.[4]Keinginan dari salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak selalu dapat

[2]R.Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, hal 289.
[3]*Ibid*, hal 289
[4]Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal 125.

dipenuhi oleh pihak lainnya (pengusaha), demikian pula keinginan pengusaha selalu dilanggar atau tidak selalu dipenuhi oleh pihak buruh atau pekerja.Dalam hal ini hubungan pengusaha dan pekerja diikat dalam suatu perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Namun dalam hal hubungan industrial terkadang antara pekerja dan pengusaha tidak dapat dihindarkan dari permasalahan baik itu perselisihan hak, kepentingan dan pemutusan hubungan kerja. Undang-undang No. 2 Tahun 2004 menyebutkanperselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang dapat mengakibatkan pertentangan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha dengan karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja. Apabila perselisihan itu sudah terjadi dan menjadi permasalahan oleh para pihak maka langkah awal dalam penyelesaiannya dilakukan perundingan yang dalam hal ini disebut perundingan bipartit, namun apabila tetap tidak terdapat kesepakatan yang dapat memuaskan para pihak maka permasalahan itu akan dilimpahkan ke arah peradilan hubungan industrial dimana pengadilan hubungan industrial ialah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Sebelum adanya proses tersebut, perlu diperhatikan yang menjadi pelaku/para pihak yang memiliki hak dalam mengeluarkan pendapat maupun memperjuangkan haknya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berdasarkan serta memperhatikan keharmonisan hubungan para pihak. Dan untuk mewujudkan

tujuan itu, tenaga kerja memiliki kedudukan dan wadah supaya menjadi kuat karena seringnya para pekerja di lemahkan oleh pengusaha. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja/buruh.[5]

Sesuai dengan Undang-undang Dasar, setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Serikat pekerja/serikat buruh didefinisikan sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik dari perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.Setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja. Serikat pekerja merupakan sebagai wakil pekerja/buruh di dalam sebuah perusahaan unruk beberapa urusan tertentu. Maksud dengan perwakilan tersebut ialah supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.[6]

Semaoen berpendapat dimana "Serikat pekerja/ buruh berasal dari kata *Vakbond atau Vak Vereeniging* yaitu suatu perkumpulan dalam bidang pekerjaan yang disebkan karena kesamaan pekerjaan.[7]Antara pengusaha dengan pekerja/buruh terkadang memiliki hubungan yang tidak selalu berjalan secara

[5]Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta,2009, hal 76.

[6]Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal 67.

[7]Semaoen, *Penuntun Kaum Buruh***,** Jendela, Yogyakarta, 2000, hal 30.

harmonis. Hal tersebut bisa terjadi karena antara keduanya memiliki kepentingan dan tujuan , serta ditunjang dengan adanya egoisme yang cukup besar. Rachmad Syafa'at menjelaskan bahwa " peristiwa perburuhan merupakan fenomena gungn es, yaitu persoalan buruh yang terlihat hanya permukaannya saja namun faktanya akar masalahnya cukup banyak dan sangat rumit".[8]

Apabila timbul suatu perselisihan dalam hubungan industrial yang terjadi antara pihak pekerja/ buruh dengan pihak pengusaha (majikan), perselisihan tersebut dapat diselesaikan dengan mengadakan suatu upaya awal yaitu melalui perundingan Bipartit (antara kedua belah pihak), secara musyawarah untuk mencapai mufakat, yang dalam hal ini pihak pekerja/buruh dapat diwakili oleh serikat pekerja/buruh sesuai dengan apa yang telah diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan di dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial junctis Pasal 4 ayat (2) huruf a Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Serikat pekerja memiliki hak untuk memungut biaya iuran dan mengelola serta bertanggung jawab atas keuangan organisasinya, termasuk pengelolaan anggaran aksi. Pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan anggota serikat pekerja untuk melaksanakan aktivitas serikatnya dalam jam kerja sesuai kesepakatan kedua pihak dan /atau sesuai aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama.Dalam Undang-undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat

[8]Rachmad Syafa'at, *"Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi"*, In Trans Publishing, Malang, 2008, hal 2.

Buruh (Pasal 4 ayat 2), untuk mencapai tujuannya serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi sebagai berikut :

a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial
b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya
c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonisdan berkeadilan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku
d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangan hak dan kepentingan anggotanya
e. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
f. Sebagai wakilpekerja/buruhdalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Dengan adanya serikat pekerja/serikat buruh itu, dan kemudian di daftarkan serta mendapat pencatatan oleh keputusan menteri sehingga dalam Undang-undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Pasal 25 ayat 1) serikat pekerja/serikat buruh itu tentunya memiliki hak dan kewajiban dari nomer pencatatan tersebut yakni:

a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha
b. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial
c. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan

d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh
e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku

Dari latar belakang seperti yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan pengkajian lebih mendalam mengenai peranan khususnya Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan antara serikat pekerja dengan pengusaha yang dimana seharusnya tidak ada perbedaan dalam hukum di antara pihak yang berselisih. Oleh karena itu penulis mengambil judul skripsi :

KEKUATAN HUKUM PERADILAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PENGUSAHA

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi permasalahan utama dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kekuatan hukum putusan peradilanpenyelesaian perselisihan hubunganindustrial dalam penyelesaian perselisihan antara serikat pekerja dengan pengusaha menurut Undang-undang No. 2 tahun 2004 ?
2. Upaya hukum apakah yang dapat dilakukan jika putusan pengadilan tidak dilaksanakan oleh para pihak?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kekuatan hukum putusan peradilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan antara serikat pekerja menurut Undang-undang No.2 Tahun 2004.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan jika putusan pengadilan tidak dilaksanakan oleh para pihak.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Manfaat dari penelitian secara teoritis adalah diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang kekuatan hukum pengadilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan pengusaha

2. Manfaat Praktis

   Memberikan gambaran kepada masyarakat luas agar lebih mengerti dan memahami tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Manfaat bagi diri sendiri

   Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini bagi diri sendiri ialah sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum dari Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen, Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Sebelum memberikan pengertian ketenagakerjaan terlebih dahulu diartikan pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 yang menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Karena dalam setiap unsur pembangunan tidak dapat terlepas dari unsur tenaga kerja, dengan kondisi tenaga kerja yang produktif maka pembangunan dapat berjalan lancar dan harapannya taraf kehidupan masyarakat juga akan meningkat. Tanpa tenaga kerja mustahil pembangunan dapat berjalan lancar, tenaga kerja menjadi penggerak dalam roda pembangunan. Tenaga kerja dengan sumber daya manusianya bisa memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam proses pembangunan.

Terlepas dari hal diatas pembangunan ketenagakerjaaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Pepublik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual.

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[9] Pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut memnyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah "setiap orang yang mampu melakukan pekejaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".[10]

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik didalam maupun diluar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata didalam maupun diluar hubungan kerja pada pengertian tenagakerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri dan seakan-akan ada yang didalam dan ada pula diluar hubungan kerja sehingga tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian umum. Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri

[9]Pasal 1 ayat 2 Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, Penerbit Citra Umbara, Bandung, hal 3.

[10]Lalu Husni, O*p.Cit* hal 16.

sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.[11]

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.[12] Jadi semata-mata dilihat dari batas umur, untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur minimum 15 tahun dan maksimal 55 tahun.[13]

Sehingga dari penjelasan diatas maka dapat dijabarkan bahwa yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah seluruh penduduk yangmempunyai potensi untuk bekerja secara produktif dengan batas usia kerja. Tujuan dari penentuan batas umur tersebut dimaksudkan supaya defenisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Dari penjelasan di atas dapat dihimpun bahwa sesuai dengan pasal 1 butir 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dari pengertian tersebut terdapat asas yang menjadi dasar ketenagakerjaan tersebut yakni dalam Pasal 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan *"pembangunan*

[11]*Ibid*, hal 17

[12]Payaman J Simanjuntak, Masalah Hubungan Industrial di Indonesia, 1992 Jakarta: Himpunan Pembina Sumber daya manusia. hal 16

[13]*Op Cit*, hal 17.

ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah". Dengan itu disimpulkan bahwa asas ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak antara pemerintah, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh.

2. Azas-azas Ketenagakerjaan

Asas ketenagakerjaan adalah Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan pancasila dan UUD 1945 (Pasal 2 UU. No. 13 Tahun 2003). Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah yang didalamnya terkandung unsur untuk memberdayakan & mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Sebagaimana halnya dengan hukum yang lain, hukum ketanagakerjaan mempunyai fungsi sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang mnyalurkan arah kegiatan manusia kearah yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan itu harus

memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

3. Pihak –Pihak Dalam Ketenagakerjaan

Sebagaimana telah diketahui azas ketenagakerjaan, adapun pihak yang berorganisasi dalam hubungan industrial yang dikenal di Indonesia adalah Hubungan Industrial Pancasila, disingkat HIP. Hubungan ini bukanlah hubungan antara pekerja dengan pengusaha semata-mata melainkan suatu sistem hubungan antara pelaku proses produksi barang dan jasa, yakni pekerja, pengusaha dan pemerintah, yang didasarkan atas nilai dari manifestasi sila-sila Pancasila dan UUD 1945 serta berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia.[14]

Dalam ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang terlibat, yaitu pekerja, pengusaha/pemberi kerja, organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah. Kelima unsur tersebut akan saling berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hubungan industrial, yakni:

a) Pekerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam betuk lain.[15]Setiap pekerja/buruh pastinya memiliki hak dan kewajiban. Hak-hak pekerja selalu melekat pada setiap orang yang bekerja sama

[14]Tulus Siambaton, *Beberapa Masalah Pokok Dalam Hukum Pekerjaan,*UHN, Medan, 1995, hal 31

[15]Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, Penerbit Citra Umbara, Bandung, hal 3.

dengan menerima gaji. Karena pekerjaannya dibawah perintah orang pemberi kerja maka seorang pekerja perlu memperoleh jaminan perlindungan dari tindakan yang sewenang-wenang dari orang yang membayar gajinya.

Hak pekerja tersebut muncul secara bersamaan ketika si pekerja mengikat dirinya pada si majikan untuk melakukan suatu pekerjaan, yang biasanya langsung dapat dijadikan contoh adalah; hak atas upah, hak untuk mendapatkan cuti tahunan dan dapat dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku, hak untuk mendapatkan kesamaan derajat dimata hukum, hak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agamanya masing-masing, hak untuk mengemukakan pendapat, hak atas fasilitas lain berupa tunjangan, dan jaminan kehidupan yang wajar dari perusahaan. Hak – hak pekerja ini hanya da sewaktu seseorang menjadi pekerja, hak ini melekat hanya pada mereka yang bekerja. Ketika ia sudah tidak menjadi pekerja lagi, hak-hak yang pernah ada padanya secara otomatis menjadi hilang. Sedangkan timbulnya kewajiban adalah ketika ia melakukan suatu kesepakatan dan di dalamnya termuat hak dan kewjiban, ketika hak itu sudah menjadi keharusan yang diperoleh, begitupun kewajiban adalah keharusan yang wajib dan harus ditaati tanpa terkecuali, karena keterikatannya antara hak dan kewajiban itulah yang mendasari mengapa setiap kita menuntut hak, kitapun jangan sampai lalai terhadap kewajiban dan kewajiban sebagai pekerja pun telah terbagi kedalam tiga bagian penting, yaitu:

1. Kewajiban ketaatan adalah kewajiban yang dibebankan kepada pekerja/buruh untuk mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan atau telah disepakati bersama oleh pekerja dengan pengusaha;

2. Kewajiban konfidensialitas adalah merupakan salah satu bentuk kewajiban yang diberikan kepada pekerja, dalam artian pekerja mempunyai kewajiban dalam hal untuk dapat mejaga rahasia pertusahaan;
3. Kewajiban loyalitas, loyalitas pekerja terhadap organisasi memliki maksa kesediaan pekerja untuk nmelanggengkan hubungan dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengaharapkan apapun.

b) Pengusaha

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yakni dalam Pasal 1 ayat 5 pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorang, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. [16]

Setiap pengusaha atau pemilik mempunyai kepentingan langsung dan sebab itu selalu berupaya untuk meningakatkan keberhasilan dan menjamin kelangsungan perusahaannya, maka pengusaha harus diberikan hak sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja kepadanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Hak-hak tersebut adalah:

[16]Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penerbit Karina, Surabaya, hal 3

1. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja;
2. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja;
3. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha;
4. Mendapat informasi pasar kerja;
5. Hak atas penolokan tuntutan pekerja;

Agar pengusaha tidak bersikap semena-mena seperti yang masyarakat dengar selama ini dan juga untuk mencegah pengusaha bertidak sesuka hati maka pengusaha juga memiliki kewajiban, yaitu:

1. Memberikan ijin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajibannya menurut ajaran agamanya.
2. Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan.
3. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.
4. Bagi perusahaan yang memperkerjakan 10 orang pekerja atau lebih maka wajib membuat peraturan perusahaan.
5. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat / pada hari libur resmi.
6. Wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam program jamsostek.

c) Serikat Pekerja

Dalam pasal 1 ayat 1 Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja *juncto* Pasal 1 ayat 8 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di

perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.[17]

Keberadaan organisasi serikat pekerja sangatlah penting karena dapat mejadi partner denganpengusaha dalam rangka memajukan usaha dan menciptakan iklim kondusif. Awal terbentuknya serikat pekerja adalah karena tindakan atau sikap pengusaha atau pemberi pekerja yang sewenang-wenang kepada para pekerjanya. Demikian pentingnya peran serikat pekerja, perwakilan serikat pekerja diberikan kedudukan dalam struktur perusahaan sehingga dapat mempengaruhi pengambilan keputusan yang berkaitan dengan nasib pekerja, tetapi keberadaan serikat pekerja tidak secara otomatis mampu memperbaiki nasib pekerja yang menjadi anggotanya. Serikat pekerja mempunyai hak penting yang tertuang dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja Pasal 25 ayat 1 sebagai berikut :

1. Serikat pekerja berhak membuat kesepakatan kerja bersama dengan pengusaha
2. Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial
3. Mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan seperti lembaga bipartite, lembaga tripartite, panitia penyelesaian perselisihan, dewan pengupahan, dewan kesehatan dan keselamatan kerja.
4. Berafiliasi dengan serikat pekerja internasional sepanjang tidak betentangan dengan perundang-undangan yang berlaku;

[17]Pasal 1 angka 8 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

5. Melakukan kegiatan lain yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Sebagai wadah pekerja organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah terbentuk dengan mempunyai tujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan dan meningkatkan kesejahteraan bagi anggotanya serta mempunyai peranan dan fungsi yang sangat strategis didalam pelaksanaan Hubungan Industrial. Oleh karenya diharapkan mempunyai sifat – sifat yang harus dimiliki sebagai berikut :

1. Bebas artinya sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajiban tidak dibawah tekanan pihak lain.
2. Mandiri artinya dalm pendiriannya sebagai organisasi atas dasar kekuatan sendiri;
3. Terbuka artinya anggota terbuka bagi siapa saja tidak membedakan golongan, etnis, suku dan organisasi politik tertentu;
4. Demokratis artinya didalam pemilihan pengurus secara demokratis tidak ada tekanan dan titipan dari atas;
5. Bertanggung Jawab artinya organisasi bertanggung jawab pada anggota masyarakat dan negara

Fungsi dan peran yang dapat dilakukan sebagai lembaga organisasi sebagai berikut:

1. Sebagai pihak dalam penyelesaian Perselisihan Industrial;
2. Sebagai wakil pekerja buruh dalam lembaga kerja bersama dibidang Ketenaga Kerjaan sasuai tingkatannya;

3. Sebagai sarana menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dan berkeadilan sesuai dengan Peraturan Perundang – undangan yang berlaku;
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggota;
5. Sebagai perencana, pelaksanaan dan penanggung jawab, pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan Peraturan Perundangan – undangan yang berlaku.

Macam - macam Organisasi serikat pekerja dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja Pasal 6 dan Pasal 7,yaitu :

1. Serikat Pekerja
2. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja dilingkungan perusahaan dengan anggota paling sedikit 10 (sepuluh)orang;
3. Federasi serikat pekerja
4. Sekurang - kurangnya 5 (lima) organisasi serikat pekerja dapat membentuk federasi serikat pekerja
5. Konfederasi serikat pekerja dapat dibentuk apabila ada 3 (tiga) atau lebih Federasi Serikat Pekerja/Buruh bergabung untuk membentuknya.

d) Pemerintah

Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha seharusnya berjalan dengan baik dan harmonis. Pekerja/buruh harus memenuhi kewajibannya dan menerima hakny, begitu pula dengan pengusaha seharusnya memenuhi kewajibannya dan menerima haknya sebagai pengusaha. Naun jika ada suatu hal yang membuat

hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha tidak berjalan dengan baik atau tidak harmonis maka pemerintah lah yang berperan sebagai penengah untuk menyelesaikan masalah antara buruh dan pemerintah. Berikut peran dan upaya pemerintah sebagai penengah antara pekerja/buruh dengan pengusaha :

1. Membina hubungan industri dalam negeri dan internasional beberapa upaya yang dilakukan pemerintah dalam membina hubungan industri dalam negeri dan internasional, diantaranya:
   a. Menyempurnakan Undang-undang dan petunjuk ketenagakerjaan dan mensosialisasikan kepada pelaku industri
   b. Mengembangkan serikat pekerja dan pengusaha
   c. Membantu penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pihak menejemen
2. Menyusun dan memonitor pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan.

   Pemerintah dalam pelaksanaannya pemerintah melalui Depnaker dan lembaga-lembaga terkait lainnya mengeluarkan undang-undang, kepetusan, dan regulasi-regulasinya untuk mengatur ketenagakerjaan di Indonesia.
3. Perlindungan tenaga kerja

   Program yang dilaksanakan pemerintah dalam hal perlindungan tenaga kerja adalah mensosialisasikan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia serta mensosialisasikan standar pengupahan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja

   Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam peningkatan kesejahteraan tenaga kerja diantaranya :
   a. Menetapkan upah minimum regional (UMR)

b. Mengikutkan setiap pekerja dalam asuransi jaminan sosial tenaga kerja
c. Menganjurkan kepada setiap perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
d. Mewajibkan kepada setiap perusahaan untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja selain gaji, seperti hak cuti, hak istirahat, dan lain-lain

5. Meningkatkan mutu/kualitas tenaga kerja

Pemerintah telah melakukan upaya dalam peningkatan mutu kerja yang diantaranya :

a. Memberikan pelatihan bagi tenaga kerja meliputi dengan diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kemapuanproduktivitas tenaga kerja
b. Memberikan pendidikan formal, seperti melaksanakan pendidikan dari tingkat SD sampai Perguruan Tinggi
c. Menyelenggarakan pelatihan menejemen didaerah-daerah
d. Meningkatkan prasarana pelatihan untuk pencari kerja dan pegawai pengawas ketenagakerjaan

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalan kewajiban masing-masing.[18]Sedangkan menurut UU Ketenagakerjaan 2003, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerjayang mempunyai

[18]Libertus Jehani, 2006,*Hak-hak Pekerja Bila Di PHK*, Visimedia, Jakarta, hal 2.

unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan pengertian di atas, jelas bahwa hubungan kerja terjadi setelah ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut UU Ketenagakerjaan tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan menurut pasal 1601a KUHPerdata, perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain (majikan) untuk suatu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.Perjanjian menurut Subekti (dikutip dari bukunya Djumadi) adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yang dalam bahasa Belanda disebut *dierstverhandling*, yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.[19] Menyimak pengertian perjanjian kerja diatas, bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah" adanya di bawah perintah pihak lain" sehingga tampak hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan danatasan.

.

b. Syarat-syarat sahnya perjanjian

Suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat yang ada pada ketentuan pasal1320 KUHPerdata bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang

[19]Djumadi, *op.cit*, hal 63.

sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dalam hukum ketenagakerjaan secara khusus diatur dalam UUK Pasal 52 bahwa kesahan suatu perjanjian kerja harus memenuhi 4 syarat sebagai berikut :

1. Sepakat mengikatkan dirinya
2. Kecakapan dalam membuat perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Klausa sebab yang halal

Sebagaimana perjanjian pada umumnya seperti yang tercantum dalam pasal 1320 KUHPerdata diatas, maka menurut pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Tahun 2003, perjanjian kerja harus berdasar atas:

1. Kesepakatan dua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tiudak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan perturan perundang-undangan yang berlaku.

   Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan angka 1 dan 2 maka akibat hukumnya perjanjian kerja dapat dibatalkan, sedangkan apabila bertentangan dengan ketentuan angka 3 dan 4 maka akibat hukumnya perjanjian batal demi hukum.[20]

[20]Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, hal 42

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Tetapi dewasa ini perjanjian kerja umumnya secara tertulis, walaupun kadang-kadang masih ada yang disampaikan secara lisan. Pasal 63 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 memperbolehkan hal tersebut dengan syarat perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan yang berisi antara lain:

1. Nama dan alamat pekerja
2. Tanggal mulai bekerja
3. Jenis pekerjaan
4. Besarnya upah

Dalam perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan hak serta kewajiban bagi masing-masing pihak. Secara normatif, bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian.[21]

Pasal 54 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja tertulis memuat:

1. Nama, alamat perusahaan dan jenis usahanya
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan

[21]Lalu Husni, 2006, *Pengantar Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 56.

5. Besarnya upah dan cara pembayarannya
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

c. Unsur-unsur perjanjian kerja

Dari pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdata, jelas bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi), yaitu pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Sedangkan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersifat umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiaban para pihak.

Sedangkan dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersifat umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiaban para pihak.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, maka unsur-unsur perjanjian kerja yaitu:

1. Adanya unsur pekerjaan

   Pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dikerjakan oleh pekerja untuk kepentingan pengusaha sesuai dengan perjanjian kerja. Pekerjaan harus

dikerjakan sendiri oleh pekerja, dan hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal tersebut tercantum dalam pasal 1603a KUHPerdata

2. Adanya unsur perintah

   Pekerja harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai yang dijanjikan. Hubungan kerja dalam ketenagakerjaan berbeda dengan hubungan antara dokter dengan pasien atau pengacara dengan kliennya.

3. Adanya waktu

   Dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan jangka waktunya agar pengusaha tidak semena-mena dalam memperkerjakan pekerjanya. Adanya jangka waktu biasanya terdapat dalam perjanjian kerja untuk pekerja kontrak.

4. Adanya upah

   Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau pun akan dilakukan.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Tetapi dewasa ini perjanjian kerja umumnya secara tertulis, walaupun kadang-kadang masih ada yang disampaikan secara lisan. Pasal 63 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 memperbolehkan hal tersebut dengan syarat perjanjian kerja yang dibuat secara lisan,

pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan yang berisi antara lain:

1. Nama dan alamat pekerja
2. Tanggal mulai bekerja
3. Jenis pekerjaan
4. Besarnya upah

Dalam perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan hak serta kewajiban bagi masing-masing pihak. Secara normatif, bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian.[22]

Pasal 54 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja tertulis memuat:

1. Nama, alamat perusahaan dan jenis usahanya
2. Nama, jenis kelami, umur dan alamat pekerja/buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat

[22] *ibid*, hal 56.

9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

d. Jenis-jenis perjanjian kerja

Berdasarkan ketentuan umum KEPMENAKER No. 100 Tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja, dapat diklasifikasiakan tentang jenis perjanjian kerja yang dibagi menjadi dua yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan. Pekerjaan dapat dikategorikan sebagai perjanjian kerja waktu tertentu apabila :

a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara.
b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiaannya dalam waktu yang tidak terlalu lama paling lama tiga tahun.
c. Pekerjaan yang bersifat musiman
d. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penjajakan (Pasal 59 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003).

Perjanjian kerja waktu tertentu diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan satu kali dan paling lama dua tahun.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian dimana waktu belakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undag-undang maupun dalam

kebiasaan. Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat memberlakukan masa percobaan kepada pihak pekerjanya asal hal tersebut dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis atau bila perjanjian kerjanya bersifat lisan masa percobab harus dicantumkan dalam surat pengangkatan.

Menurut Pasal 61 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003, perjanjian kerja waktu tidak tertentu berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan/ penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjajian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

B. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Dari tinjauan di atas dalam hubungan industrial tersebut, tidak lah dapat terhindar dari adanya perselisihan yang terdapat yang merupakan akibat hukum yang terjalin di antara pihak yang terkait. Faktanya perselisihan itu yang dimaksud dengan hubungan industrial adalah "*Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, pekerja / buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai*

Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945" (pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003). Definisi demikian menggambarkan bahwa pelaksanaan hubungan kerja antara Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah harus didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Perselisihan Hubungan Industrial adalah "*Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan mengenai kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan*" (pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial)

2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial terdapat dalam pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial meliputi :

a. Perselisihan Hak, yaitu "*Perselisihan hak adalah perselisihan mengenai hak normatif yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan*". Perselisihan hak ini disebut pula dengan istilah perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan dalam perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan atau kesepakan kerja bersama (KKB). Terhadap perselisihan hak menurut *Reglement Op de Rechterlijke Organisatie en het Beleid der Justitie in Indonesia*(RO Stb 1847 No. 23)

menetapkan bahwa perselisihan akibat perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan diselesaikan oleh hakim residensi (*recidentie rechter*). Dengan dihapuskannya hakim/pengadilan residensi oleh undang-undang Darurat No. 1 Tahun 1951, terhadap perselisihan hak menjadi wewenang pengadilan negeri. Dengan tetap berpegang pada aturan hukum tersebut, undang-undang di bidang penyelesaian perselisihan perburuhan juga memberikan wewenang kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) untuk menyelesaikannya. Karena itu terdapat dua instansi yang berwenang menyelesaikannya yakni Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.[23]

b. Perselisihan kepentingan, dalam hal ini, *perselisihan yang timbul akibat tidak adanya kesepakatan mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, dan Peraturan Perusahaan* ;
c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dalam hal ini, *perselisihan yang timbul akibat tidak adanya kesesuaian menhenai PHK yang dilakukan salah satu pihak* ; dan
d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, dalam hal ini yaitu "*perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban Serikat Pekerja*."

[23]Lalu Husni, *Op.Cit*, hal 123.

Perselisihan hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja pada umumnya timbul karena pengusa dan pekerja atau serikat pekerja tidak berhasil menyelesaikan keluhan, aspirasi, harapan, kepentingan, serta tuntutan menyangkut hak dan kewajiban pekerja secara bipartit, sehingga memerlukan keterlibatan atau bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikannya seperti mediator atau konsiliator atau arbiter, atau kemungkinan dari mediator dan konsiliator lebih lanjut ke Panitia Penyelesaian Perselisihan atau Pengadilan. Demikian juga perselisihan antar serikat pekerja timbul karena para pimpinan serikat pekerja yang berselisih tidak mampu menyelesaikan sendiri perbedaan kepentingan mereka secara bipartit.[24]

3. Faktor-Faktor Penyebab Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena :

a. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan-tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum, misalnya pengusaha tidak mempertanggungjawabkan buruh/pekerjanya dalam program jamsostek, membayar upah dibawah ketentuan standar minimum yang berlaku, dan tidak memberikan cuti dan sebagainya
b. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama, tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda.
c.

[24] *Ibid*, hal 188.

4. Lembaga-Lembaga dalam Hubungan Industrial

Agar tertibnya kelangsungan dan suasana bekerja dalam hubungan industrial, maka perlu adanya peraturan-peraturan yang mengatur hubungan kerja yang harmonis dan kondusif. Peraturan tersebut diharapkan mempunyai fungsi untuk mempercepat pembudayaan sikap mental dan sikap sosial hubungan industrial. Oleh karena itu setiap peraturan dalam hubungan kerja tersebut harus mencerminkan dan dijiawai oleh nilai-nilai budaya dalam perusahaan, terutama dengan nilai-nilai yang terdapat dalam hubungan industrial.

Dengan demikian maka kehidupan dalam hubungan industrial berjalan sesuai dengan nilai-nilai budaya perusahaan tersebut. Dengan adanya peraturan mengenai hal-hal yang harus dilaksanakan oleh pekerja dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial, maka diharapkan terjadi hubungan yang harmonis dan kondusif. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud dalam pasal 103 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 bahwa hubungan industrial dilaksanakam melalui lembaga-lembaga sebagai berikut :

1. Lembaga kerjasama bipartit.

Adalah suatu badan di tingkat usaha atau unit produksi yang dibentuk oleh pekerja dan pengusaha. Setiap pengusaha yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja atau lebih dapat membentuk Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dan anggota-anggota yang terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja yang ditunjuk berdasarkan kesepakatan dan keahlian.

LKS bipartit bertugas dan berfungsi sebagai Forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah dalam memecahkan permasalahan-permasalahan

ketenagakerjaan pada perusahaan guna kepentingan pengusaha dan pekerja. Para manager perusahaan diharapkan ikut mendorong berfungsinya Lembaga Kerjasama Bipartit, khususnya dalam hal mengatasi masalah bersama, misalnya penyelesaian perselisihan industrial.

2. Lembaga kerja sama tripartit

Lembaga kerjasama tripartit anggotanya terdiri dari unsur-unsur pemerintahan, organisasi pekerja dan organisasi pengusaha. Fungsi lembaga kerjasama tripartit adalah sebagai forum komunikasi, konsultasi dengan tugas utama menyatukan konsepsi, sikap dan rencana dalam menghadapi masalah-masalah ketenagakerjaan, baik berdimensi waktu saat sekarang yang telah timbul karena faktor-faktor yang tidak diduga maupun untuk mengatasi hal-hal yang akan datang.

3. Organisasi Pekerja atau Serikat Pekerja/Buruh

Organisasi pekerja adalah suatu organisasi yang didirikan secara sukarela dan demokratis dari, oleh dan untuk pekerja dan berbentuk Serikat Pekerja, Gabungan Serikat Pekerja, Federasi, dan Non Federasi. Kehadiran Serikat Pekerja di perusahaan sangat penting dam strategis dalam pengembangan dan pelaksanaan hubungan industrial.

4. OrganisasiPengusaha

Setiap pengusaha berhak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha yaitu Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang khusus menangani bidang ketenagakerjaan dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial. Hal tersebut tercermin dari visinya yaitu terciptanya iklim usaha

yang baik bagi dunia usaha dan misinya adalah meningkatkan hubungan industrial yang harmonis terutama ditingkat perusahaan, merepresentasikan dunia usaha Indonesia di lembaga ketenagakerjaan, dan melindungi, membela dan memberdayakan seluruh pelaku usaha khususnya anggota. Untuk menjadi anggota APINDO Perusahaan dapat mendaftar di Dewan Pengurus Kota/Kabupaten (DPK) atau di Dewan Pengurus Provinsi (DPP) atau di Dewan Pengurus Nasional (DPN).

5. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam UU No2 Tahun 2004 disebutkan terdapat empat (4) lembaga yang bisa menyelesaikan PHI, dimana masing-masing lembaga mempunyai kewenangan dan batasan dalam menyelesaikan macam-macam perselisihan dalam PHI. Ke-4 lembaga tersebut adalah :

1. Mediasi.

   Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih oleh mediator yang netral (yang dimaksud mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan “pegawai disnaker”). Mediator setelah perundingan mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

2. Konsiliasi.

   Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator yang memenuhi syarat-syarat konsiliator yang ditetapkan oleh menteri. Konsilitor setelah perundingan memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih. (pasal 1 ayat 14 dan 15 UU No2 Tahun 2004).

3. Arbitrase.

Merupakan perselisihan yang diselesaikan diluar pengadilan hubungan industrial yang dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang isinya bahwa para pihak yang berselisih bersepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada arbitater.Arbitrase dipimpimpin oleh arbiter yang dapat ditunjuk oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.Keputusan arbitater adalah mengikat para pihak yang berselisih dan bersifat final.

4. Pengadilan Hubungan Industrial.

Merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan peradilan negeri.Pengadilan Hubungan Industrial berada pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Khusus pada Kabupaten/Kota yang padat industri, Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk dengan Keputusan Presiden pada Pengadilan Negeri setempat. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terkait gugatan perselisihan hubungan industrial, ketentuan Pasal 81 Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2/2004), telah secara tegas menyatakan:*"Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja"*.Berdasarkan subtansi Pasal

81 tersebut, maka norma yang terkandung di dalamnya bersifat limitatif dan khusus. Hal ini berarti bahwa yurisdiksi *PHI* yang berwenang memeriksa dan mengadili suatu gugatan perselisihan hubungan industrial terbatas pada wilayah tempat dimana pekerja/buruh bekerja, bukan berdasarkan pada wilayah dimana tergugat bertempat tinggal/ berdomisili.Dengan demikian, ketentuan Pasal 81 UU No. 2/2004 secara hukum telah meniadakan keberlakuan Pasal 118 ayat (1) HIR/ Hukum Acara Perdata karena Pasal 81 UU No. 2/2004 telah mengatur secara khusus mengenai kewenangan relatif PHI.Kekhususan aturan ini juga dibenarkan menurut ketentuan Pasal 57 UU No. 2/2004 yang menyatakan *"Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini"*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian Terbatas Pada Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, sangatlah perlu ditegaskan pentingnya ruang lingkup penelitian yang digunakan dan diambil agar penelitian lebih dapat diupayakan dalam pengembangan dari permasalahan. Adapun ruang lingkup penelitian yaitu, untuk mengetahui kekuatan hukum peradilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan antara serikat pekerja dengan pengusaha dalam undang-undang tentang hubungan industrial dan upaya apakah yang akan dilakukan oleh para pihak yang bereselisih apabila jika putusan pengadilan tidak dilaksanakan oleh para pihakatau dengan kata lain tidak memuaskan kedua belah pihak.

B. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang di peroleh dari:

a) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mengikat, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah semua perundang-undangan dan regulasi yang berhubungan dan berkaitan dengan penelitian hukum[25] ini yakni:

[25]Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum , Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hal 106.

1) Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
2) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3) Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

b) Bahan Hukum Sekunder, yaitu adalah bahan hukum yang menunjang bahan hukum primer, antara lain :
1) Buku-buku mengenai karya ilmiah, majalah, hasil-hasil penelitian hukum yang terkait.
2) Situs website dari googleyang memiliki hasil penelitian terkait dengan kekuatan Hukum Peradilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

c) Bahan Hukum Tertier, yaitu bahan hukum yang mencakup bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder, yakni Kamus Hukum dan Ensiklopedia.

C. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data penyelesaian skripsi ini, maka penulis menggunakan Metode Penelitian Kepustakaan *(Library Research.* Metode Kepustakaan *(Library Research)* adalah penelitian yang dilakukan di perpustakaan yang pelaksanaanya dilakukan dengan cara mengumpulkan, mempelajari, dan memahami data-datayang sudah ada di perpustakaan seperti Undang-undang, majalah, karya ilmiah, internet, buku-buku, dan sumber lainnya.

D. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Analytis Normative Yudiris.* Metode analisis *Analytis Normative Yudiris* yaitu keseluruhan data yang diperoleh melalui pencaria fkta dengan interpretasi yang tepat yang kemudian dikumpulkan selanjutnya data tersebut dipilah-pilah sebagai permasalahan yang dapat mengungkapkan kebenaran dan menggambarkan kenyataan-kenyataan yang ada kemudian dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau berdasarkan teori hukum yang ada dan selanjutnya di tafsirkan berdasarkan analisis yang logis untuk menjawab permasalahan dalam penulisan skripsi ini.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Kekuatan Hukum Peradilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Antara Serikat Pekerja Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

Penyelesaian dalam hal perselisihan hubungan industrial sering mendapat jalan yang sulit untuk menerima keputusan dari hasil musyawarah karena banyaknya pendapat yang berbeda antar yang berselisih termasuk juga dalam hal kepentingan antara para pihak yang bersangkutan. Seharusnya dalam hal kepentingan sepantasnya lebih melihat lebih jauh tentang mementingkan keuntungan para pihak sehingga terjalin suatu hubungan yang diharapkan dalam perjanjian kerja yang terjalin antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan tersebut dalam hal hukum positifnya, dilakukan pengadaan penyelesaian perselisihan yang dipastikan memberikan kepastian hukum yang dapat mengikat para pihak yang terkait dan akan tercapai kesepakatan yang diharapkan melalui :

1. Penyelesaian di Luar Pengadilan

a. Penyelesaian Bipartit

Penyelesaian melalui perundingan Bipartit wajib diupayakan jika ada perselisihan hubungan industrial. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain

dalam satu perusahaan yang berselisih (pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004).Penyelesaian melalui perundingan Bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dilaksanakan, apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial. Setelah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial maka para pihak mendapat Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama yang merupakan bagian dari Perjanjian Kesepakatan Bersama, hal itu sebagai alat bagi pihak yang dirugikan untuk dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi. Jika dalam waktu 30 hari kerja tersebut tidak ada kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding maka perundingan bipartit dianggap gagal. Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan hasil perselisihannya ke Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan untuk meminta upaya penyelesaian. Setelah menerima berkas dari para pihak, Disnaker menawarkan opsi penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi atau melalui arbitrase.

Jika Salah satu pihak tidak mau berunding atau tidak ada kata sepakat dan apabila dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.(Psl. 3 ayat 2 UU/2/2004). Sehingga apabila perundingan gagal makasalah 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.

Bila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI pada Pengadilan Negeri diwilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. (Psl 7 ayat (5) UU.No.2/2004). (contoh surat permohonan eksekusi).

Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui PHI pada PN di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk di teruskan ke PHI pada PN yang berkompeten melaksanakan eksekusi. (Psl 7 ayat (6) UU.No.2/2004).

b. Penyelesaian melalui Mediasi

Mediasi adalah sebuah istilah baru dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.Bila dilihat dari mekanisme kerja, maka mediator memiliki kemiripan dengan pegawai perantaran.Penyelesaian mediasi di lakukan setelah perundingan secara bipartit tidak menemui kata sepakat.Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyaim kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk

menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (pasal 1 angka 12).

Penyelesaian melalui mediasi dimulai apabila perundingan bipartit gagal, dan dalam 7 hari para pihak tidak menetapkan pilihannya apakah akan menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi ataupun arbitrase sebagaimana yang dianjurkan dalam pasal 4 ayat 3 maka penyelesaian perselisihan diserahkan pada mediator (pasal 4 ayat 4).

a. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka :
    1. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis
    2. Selambat-lambatnya 10 hari sejak menerima anjuran tersebut para pihak sudah harus memberikan jawaban kepada mediator apakah menyetujui atau tidak menolak anjuran yang dibuat mediator.
    3. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya mereka dianggap menolak anjuran tertulis
    4. Apabila anjuran tertulis disetujui, maka dalam waktu 3 hari sejak disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran
    5. Ababila perjanjian tertulis ditolak oleh salah satu pihak maka salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun jika tidak tercapai kesepakatan dalam Mediasi :

1. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
2. anjuran tersebut dibuat dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
3. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;

c. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi merupakan bentuk penyelesaian perselisihan yang mirip dengan mediasi.Namun perbedaannya mediasi merupakan pegawai karir dalam departemen tenaga kerja, sedangkan konsiliator bukan merupakan pegawai karir.Dalam konsiliasi penyelesaian perselisihan dilakukan oleh konsiliator. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Jenis Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi antara lain : untuk perselisihan kepentingan, perselisihan PHK atau perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan (pasal 18 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004). Konsiliasi hanya dapat dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Penyelesaian konsiliasi dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan yang disebut sebagai konsiliator, yang menengahi pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai, serta aktif memberikan solusi penyelesaian masalah (pasal 1 angka 14).

Konsiliasi berjalan dengan tahap-tahap sebagai berikut :

a) Konsiliator menjalankan tugasnya setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak yang berselisih.Dalam jangka waktu paling lambat 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.
b) Apabila tidak terjadi kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi (pasal 23 ayat 2), maka :
    a. Konsiliasi mengeluarkan anjuran tertulis ;
    b. Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuatnya konsiliator.

c. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, mereka dianggap menolak anjuran yang dibuat konsiliator.

d. Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat (pasal 24).

e. Konsiliator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan (pasal 25).

Setelah konsiliator menerima permintaan penyelesaian selanjutnya menggunakan Kuasa Hukum dalam konsiliator : (Pasal. 10 ayat (2). Kepmen No. 10 Tahun 2005).Dalam hal ini salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang konsiliasi, maka pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum tersebut harus tetap hadir.Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya. (Psl. 21 ayat (1) UU/2/2004).Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.Barang siapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksudkan.

d. Penyelesaian Arbitrase

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 angka 15). Hal ini berbeda dengan pengertian Arbitrase pada umumnya yang diatur dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999, yang menyebutkan dalam pasal 1 angka 1 sebagai berikut "*Arbitrase adalah cara penyelesaian perkara perdata di luar peradilan umum yang didasarkan serta suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh pihak yang bersengketa*". Dengan pengertian yang berbeda tersebut maka berlaku asas *lex specialis derogat legi generali*, sehingga yang berlaku dalam penyelesaian hubungan industrial adalah arbitrase yang diatur dalam Undang-undang No. 02 Tahun 2004 karena lebih khusus mengatur mengenai arbitrase dalam penyelesaian hubungan industrial.Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Proses Arbitrase dibantu oleh seorang arbiter hubungan industrial, arbiter hubungan industrial adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekera/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan

penyelesaian melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Tahap-tahap penyelesaian hubungan industrial melalui arbitrase adalah :

1. Penyelesaian hubungan industrial melalui arbitrase dimulai sejak para pihak sepakat memilih arbitrase sebagai upaya penyelesaian dengan dituangkan dalam perjanjian arbitrase (pasal 32 ayat 1 dan 2)
2. Setelah menandatangani perjanjian arbitrase, para pihak berhak untuk memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan Menteri Tenaga Kerja. Para pihak dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter dalam jumlah ganjil yaitu 3 orang, penunjukan tersebut dilakukan secara tertulis (pasal 33)
3. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari sejak ditandatanganinya perjanjian penunjukan arbiter (pasal 40 ayat 1)
4. Arbitrase hubungan industrial dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak menghendaki lain (pasal 41)
5. Para pihak dalam sidang arbitrase dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus (pasal 42)
6. Apabila para pihak tidak hadir dalam sidang arbitrase tanpa alasan yang sah, maka saat itu juga arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter saat itu juga telah selesai (pasal 43 ayat 1)
7. Apabila salah satu pihak atau kuasanya tidak hadir tanpa alasan yang tidak sah walaupun telah dipanggil secara patut, arbiter dapat memeriksa perkara

dan menjatuhkan putusan tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya (pasal 43 ayat 2)

8. Penyelesaian melalui arbitrase harus diawali dengan upaya mendamaikan para pihak (pasal 44 ayat 1)
9. Apabila terjadi perdamaian, arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak dan arbiter, kemudian akta perdamaian tersebut didaftarkan ke Pengadilan Negeri di wilayah hukum arbiter untuk mengadakan perdamaian (pasal 44 ayat 2 dan 3). Setelah didaftarkan para pihak diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari akta perdamaian. Apabila akwa perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat akta perdamaian tersebut didaftarkan.
10. Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter meneruskan sidang arbitrase (pasal 44 ayat 5)
11. Dalam sidang arbitrase, para pihak diberikan kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis atau lisan pendirian masing-masing dan mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter (pasal 45 ayat 1)
12. Arbiter berhak meminta kepada para pihak untuk meminta penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbiter (pasal 45 ayat 2)

13. Arbiter dapat memanggil seorang atau lebih saksi atau saksi ahli untuk dedengar keterangannya (pasal 46 ayat 1)
14. Kegiatan dalam sidang arbitrase ditulis dalam berita cara oleh arbiter (pasal 48)
15. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum mengikat para pihak dan merupakan putusan yang bersifat akhir atau tetap / *final and binding* (pasal 51 ayat 1). Putusan arbitrase harus dilaksanakan selambat-lambatnya 14 hari sejak ditetapkan (pasal 50 ayat 4).
16. Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum arbiter menetapkan putusan (pasal 51 ayat 2)
17. Apabila putusan arbitrase tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siap putusan itu harus dijalankan agar putusan diperintahkan untuk dijalankan (pasal 51 ayat 3)
18. Putusan arbitrase dapat diajukan Kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat- lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbitrase apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut (Pasal 52 ayat 1) :
    a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan. Diakui dan dinyatakan palsu
    b. Setelah putusan diambil dan ditemukan dokumen yang bersifat menetukan, yang disembunyikan pihak lawan

c. Keputusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan
d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial
e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

19. Dalam hal permohonan tersebut dikabulkan, Mahmah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase (pasal 52 ayat 2) ; Dan perselisihan hubungan industrial yang telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan kembali ke Pengadilan Hubungan Industrial (pasal 53)

2. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pada dasarnya proses beracara di PHI sama dengan proses acara perdata pada lingkup pengadilan umum, hanya saja ada beberapa hal dalam UU No. 2 Tahun 2004 yakni dalam pasal 57. Menyatakan “hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang di atur secara khusus dalam undang-undang ini”

Kompetensi absolut pengadilan hubungan industrial diatur dalam pasal 56 Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

1. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
2. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
3. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja

4. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial diatur dalam pasal 59 Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu :

Ayat 1

Untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negara Kabupaten/Kota yang berada di setiap ibukota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan

Ayat 2

Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan keputusan presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari Hakim Negeri yang berasal dari pengadilan negeri yang bersangkutan dan hakim adhoc yang diangkat oleh Keputusan Presiden atas usul Mahkamah Agung yang berasal dari latar belakang serikat pekerja dan yang berasal dari latar belakang pengusaha.

B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Jika Putusan Pengadilan Tidak Dilaksanakan Oleh Para Pihak.

Sebagaimana yang telah dibahas, maka upaya hukum atas putusan perselisihan hubungan industrial adalah Kasasi dan perlawanan. Mengenai upaya hukum Kasasi hanya terbatas pada perselisihan hak dan perselisihan hubungan industrial (pasal 110, 114 dan 115), sedangkan mengenai upaya hukum perlawanan

diatur dalam dan dapat diajukan atas putusan sela dan penetapan pengadilan hubungan industrial kecuali atas putusan sela dan atau penetapan yang dimaksud dalam pasal 96 ayat 1 dan 2. Diantaranya terdapat yang dapat diajukan kasasi dan dua lainnya merupakan putusan akhir dan bersifat tetap sejak putusan PHI dan PN.Putusan PHI dan PN mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

Ketentuan dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial pada usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, maka perselisihannya diselesaikan sesuai dengan ketentuan undang-undang ini

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penulis mengambil kesimpulan bahwa kekuatan hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dalam penyelesaian perselisihan antara serikat pekerja dengan pengusaha adalah dalam lembaga non Litigasi putusan tersebut tetap mempunyai kekuatan hukum mengikat sebab putusan lembaga non-litigasi dituangkan dalam perjanjian bersama dan didaftarkan pada hubungan Industrial. Demikian juga lembaga litigasi juga mempunyai kekuatan hukum mengikat sebab putusan terhadap perselisihan antara serikat pekerja dengan pengusaha bilamana para pihak sudah menerima putusan tersebut
2. Upaya hukum yang dapat dilakukan para pihak yang tidak melaksanakan putusan non-litigasi dapat mengajukan upaya hukum dengan menyerahkan perkara tersebut untuk diperiksa pengadilan hubungan industrial . sedangkan terhadap putusan pengadilan hubungan industrial yang tidak diterima salah satu pihak dapat diajukan dan diselesaikan oleh Mahkamah Agung. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksudkan di atas yang ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 90 (sembilan puluh) hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini penulis menyampaikan saransebagai berikut :

1. Perlu bagi para pihak yang telah sepakat untuk menyelesaikan perselisihan melalui lembaga litigasi maupun non-litigasi dalam hubungan industrial antara para pihak yang berselisih terutama bagi pihak serikat pekerja maupun pengusaha dapat diharapkan untuk menghormati, menerima dan melaksanakan apapun putusan yang dijatuhkan oleh majelis karena sudah ditetapkan dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial
2. Diharapkan lembaga-lembaga dalam Peradilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial lebih meningkatkan kinerjanya dalam melayani dan memberikan perlindungan hukum bagi para pihak yang berselisih dengan melihat ketentuan yang berlaku tanpa adanya perbedaan sosial dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

R.Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan,*Pustaka Setia, Bandung, 2013.

Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta,2009.

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,*Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Semaoen, *Penuntun Kaum Buruh*, Jendela, Yogyakarta, 2000.

Payaman J Simanjuntak, Masalah Hubungan Industrial di Indonesia, Himpunan Pemina Sumber Daya Manusia, Jakarta ,1992 Jakarta

Tulus Siambaton, *Beberapa Masalah Pokok Dalam Hukum Pekerjaan,*UHN, Medan, 1995

Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum, NSinar Grafika, Jakarta, 2009.

B. Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industial

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja