

HUBUNGAN INDUSTRIAL SERIKAT PEKERJA

Fitri¹, Aliimron², Nasywa³, Renyta⁴, Revila⁵, Trapalin⁶, Sevti⁷

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Jl. Raya Jkt Km 4 Jl. Pakupatan, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

*Korespondensi Penulis: research082018@gmail.com

Abstrak

Serikat pekerja mempunyai peranan yang sangat penting bagi pekerja, pengusaha dan serikat pekerja itu sendiri dalam proses penyelesaian perselisihan perburuhan. Proses penyelesaian perselisihan perburuhan didasarkan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan yang dilakukan melalui cara dua pihak dan tiga pihak (konsiliasi hubungan perburuhan, konsiliasi hubungan perburuhan, arbitrase hubungan perburuhan dan hubungan industrial), kemudian pergi ke pengadilan hubungan industrial jika tidak ada jalan hukum. - litigasi (kecuali arbitrase) hal ini belum tercapai. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan hubungan industrial dan perselisihan yang ada di dalam hubungan industrial. Metode penelitian kualitatif ini berdasarkan atas data yang terkumpul dari bahan-bahan pustaka data sekunder dan lapangan. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan topik yang dibahas berupa buku, makalah, hasil penelitian, jurnal, majalah, internet, dan sebagainya. Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai perselisihan hubungan industrial dan berbagai macam cara penyelesaiannya.

Kata Kunci: hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial, serikat pekerja.

Abstract

Trade unions have a very important role for workers, employers and the union itself in the process of resolving industrial relations disputes. The process of resolving industrial relations disputes based on Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes is through Bipartite, Tripartite (industrial relations mediation, industrial relations conciliation and industrial relations arbitration) then to the Industrial Relations Court if the legal remedy is non-litigation (except arbitration) this was not achieved. The aim of this research is to explain industrial relations and disputes that exist in industrial relations. This research method is based on data collected from secondary and field data library materials. Secondary data is obtained through literature study, namely by collecting written materials related to the topics discussed in the form of books, papers, research results, journals, magazines, the internet, and so on. In this research, industrial relations disputes and various ways of resolving them will be discussed.

Keywords: industrial relations, industrial relations disputes, trade unions.

PENDAHULUAN

Hubungan (kerja) industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab. Guna menghindari dishamonisasi dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha diperlukan sarana pembaharuan/ pembangunan bidang hukum yang bersifat otonom, yakni perjanjian kerja bersama

(PKB). Keberadaan lembaga ini sangat signifikan dalam mendukung dan memproteksi peran serikat pekerja. Hal ini dibutuhkan karena PKB., sebagai social control dan social engineering berperan sebagai hukum yang dapat memberikan pembaharuan dibidang ketenagakerjaan

Pemberlakuan PKB, mempunyai makna khusus (asas pacta sun servanda), yaitu hanya berlaku bagi kepentingan pekerja dan pengusaha. Pemberlakuan PKB., menunjukkan bahwa para pihak memahami terhadap pentingnya makna

PKB. demi menjamin kepastian hak sesuai rasa keadilan

Peran serikat pekerja, selain membangun hubungan industrial, mempunyai fungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial ; Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama bipartit ; Sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja ; dan wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan

serikat pekerja dapat dibentuk sekurang-kurangnya oleh 10 orang pekerja, dan serikat pekerja yang telah terbentuk berhak membentuk dan berpayung sebagai anggota federasi/konfederasi serikat pekerja. Serikat pekerja harus berpihak terhadap pekerja, bukan pengusaha, namun keperpihakannya mempunyai sifat obyektif, terbuka, serta bertanggungjawab. Hal ini sesuai amanat Undang Undang No. 21 Tahun 2000, jo. Pasal 28D (ayat 1), seperti jaminan perlindungan, kepastian hukum, perlakuan yang adil serta sama di hadapan hukum, jo. Pasal 28D (ayat 2), seperti berhak mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang semuanya tersurat dalam UUD. 1945.

Peran serikat pekerja dalam menjalin hubungan kerja dengan pengusaha merupakan kepentingan yang harus diperhatikan pengusaha karena serikat pekerja sebagai sarana komunikasi yang efektif, dan aspiratif dapat memberikan kontribusi untuk kepentingan pekerja dan perusahaan dalam proses produksi, sarana protektif bagi pekerja, selain sarana penyampaian pesan mengenai kondisi perusahaan dan menjaga ketenangan kerja, motivator etos kerja serta sarana perjuangan bagi nasib pekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Proses pengumpulan datanya untuk memperoleh sumber informasi hubungan industrial serikat pekerja bersumber dari data kepustakaan (library research), jurnal nasional, internasional, dan buku. Data kepustakaan dimaksud selanjutnya diolah

sehingga menghasilkan penjelasan dan materi tentang hubungan industrial. Selanjutnya diadakan editing dan organizing data dimaksud selain diperiksa kembali (editing) dari segi kelengkapan, kejelasan, dan keselarasan makna antara yang satu dengan yang lain juga diorganisasi sehingga hanya memuat data yang relevan atau koheren (organizing) sesuai dengan bukti-bukti yang didapatkan. Selanjutnya dianalisis secara deskriptif analisis untuk kemudian ditarik suatu simpulan pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi hubungan industrial

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 16 tentang ketenagakerjaan, 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. Hubungan industrial tersebut didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang dasar negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Secara garis besar, dapat dikatakan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara seluruh pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Hubungan industrial berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja pekerja/buruh di perusahaan. Selain itu, hubungan industrial juga berdampak pada peningkatan produktivitas semua pihak di lingkungan kerja. Oleh sebab itu, hubungan industrial perlu diciptakan sedemikian rupa agar harmonis, serasi, sejalan, dan aman demi pencapaian tujuan semua pihak yang terkait atau berkepentingan dan perusahaan itu sendiri.

Menurut Suwanto pada tahun 2000 Hubungan industrial diartikan sebagai sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian hubungan industrial sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh,

dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan Michael Saloman berpendapat Hubungan industrial melibatkan sejumlah konsep, misalnya konsep keadilan dan kesamaan, kekuatan dan kewenangan, individualisme dan kolektivitas, hak dan kewajiban, serta integritas dan kepercayaan.

Jadi, dari hal-hal yang telah dijabarkan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Hubungan industrial adalah hubungan yang dijalin antara pekerja, pihak yang mempekerjakannya (pengusaha), dan pemerintah. Tidak hanya identik dengan manajemen yang menjalankan fungsinya untuk mengatur pekerjaanya saja. Hubungan industrial juga berkaitan dengan fenomena baik itu didalam dan diluar tempat kerja. Pihak-pihak yang terkait di dalam hubungan industrial adalah pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan ini mengatur peran masing-masing pihak dan interaksi maupun proses di dalamnya. Aturanaturan yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak semuanya tercantum dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 (bab XI, pasal 102, ayat 1-3)

Tujuan hubungan industrial

Tujuan Hubungan Industrial adalah mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis, Dinamis, kondusif dan berkeadilan di perusahaan.

Ada tiga unsur yang mendukung tercapainya tujuan hubungan industrial, yaitu:

1. Hak dan kewajiban terjamin dan dilaksanakan
2. Apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan secara internal/bipartit
3. Mogok kerja oleh pekerja serta penutupan perusahaan (lock out) oleh pengusaha, tidak perlu digunakan untuk memaksakan kehendak masing-masing, karena perselisihan yang terjadi telah dapat diselesaikan dengan baik. Namun demikian Sikap mental dan sosial para pengusaha dan pekerja juga sangat berpengaruh dalam mencapai berhasilnya tujuan hubungan industrial yang kita karapkan. Sikap mental dan sosial yang mendukung tercapainya tujuan hubungan industrial tersebut adalah

1. Memperlakukan pekerja sebagai mitra, dan memperlakukan pengusaha sebagai investor
2. Bersedia saling menerima dan meningkatkan hubungan kemitraan antara pengusaha dan pekerja secara terbuka
3. Selalu tanggap terhadap kondisi sosial, upah, produktivitas dan kesejahteraan pekerja
4. Saling mengembangkan forum komunikasi, musyawarah dan kekeluargaan.

Definisi Serikat Pekerja

Berdasarkan ketentuan umum pasal 1 Undang-Undang Tenaga Kerja Tahun 2003 No. 17, Serikat Buruh/Serikat Pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Sesuai dengan pasal 102 UU Tenaga Kerja tahun 2003, dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Serikat pekerja merupakan sebuah keniscayaan yang tidak mungkin dihindari oleh perusahaan. Serikat pekerja dapat digunakan oleh pekerja sebagai alat untuk mencapai tujuannya. Suatu kenyataan penetapan besarnya upah dan syarat-syarat kerja yang lain diserahkan kepada perusahaan dan pekerja sebagai pribadi. Kedudukan pekerja adalah sangat lemah. Menyadari akan kelemahannya dalam menghadapi perusahaan itu, mereka merasa perlu adanya persatuan. Dengan adanya persatuan mereka akan mempunyai kekuatan dalam menghadapi perusahaan. Maka timbullah serikat pekerja. Henry Simamora (1999: 678)

menyatakan bahwa "Serikat Pekerja adalah sebuah organisasi yang berunding bagi karyawan tentang upah-upah, jam-jam kerja, dan syarat-syarat dan kondisi-kondisi pekerjaan lainnya". Dari pengertian tersebut di atas dapat diketahui bahwa serikat pekerja merupakan organisasi berunding bagi para pekerja. Dengan kehadiran Serikat Pekerja para pekerja dapat melakukan negosiasi dengan pengusaha dalam hal kebijakan perusahaan, sebab ketika ada serikat pekerja maka menjadi sebuah kewajiban bagi pengusaha untuk menegosiasikan segala sesuatu dengan serikat pekerja.

Adapun tujuan dari serikat pekerja adalah memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang didirikan oleh pekerja sebagai wadah untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Hak dan kewajiban serikat pekerja

Serikat Pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

1. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
2. Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
3. Mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan;
4. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja antara lain dengan mendirikan koperasi, yayasan dan lain-lain.
5. Serikat Pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban: (Payaman Simanjuntak, 2003: 39)
6. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;

7. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
8. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada aggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Perselisihan Hubungan Industrial

Seperti yang dimaksud oleh Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Ini berarti bahwa bila tidak ada dan atau dapat menghindari terjadinya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan diantara para pihak sehubungan dengan masalah hak, kepentingan, dan masalah pemutusan hubungan kerja, serta masalah perihal serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan maka tidak akan terjadi sengketa atau perselisihan hubungan industrial.

Realitas dilapangan menunjukkan bahwa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara para pihak mengenai masalah-masalah tersebut masih terjadi, dan sulit untuk diselesaikan, dan justru hal inilah yang menjadi alasan kuat dari latar belakang dibentuknya peradilan khusus, yaitu PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial antara lain :

1. Perselisihan hak ialah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak yang dimaksud dalam perselisihan ini adalah hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Perselisihan

ini dapat terjadi ketika misalnya pekerja menolak gaji yang diberikan oleh perusahaan karena masing-masing pihak mempunyai definisi atas gaji yang berbeda dari perjanjian kerja yang telah dibuat.

2. Perselisihan kepentingan Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Misalnya adalah jika perusahaan mengubah isi dari perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan dari karyawan.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Kasus yang sering terjadi adalah ketika perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan pekerjanya dan pekerja tersebut tidak setuju dengan keputusan perusahaan tersebut.

4. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan adalah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, lembaga yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari: Bipartite, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Bipartit

Lembaga Bipartit merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, undang-undang ini memberi peluang untuk

penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan asas musyawarah mufakat/kekeluargaan antara pekerja/ buruh dengan majikan/ pengusaha, atau antara serikat pekerja dengan majikan. Penyelesaian perselisihan melalui lembaga bipartit ini memiliki jangka waktu 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan, jika waktu 30 hari tersebut terlampaui maka perundingan dinyatakan batal demi hukum. Ketentuan perundingan tersebut setidaknya-tidaknya harus memuat antara lain mengenai; nama lengkap, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan, serta tanda tangan para pihak. Hasil perundingan kedua belah pihak tersebut adalah dokumen perjanjian bersama, yang wajib didaftarkan pada P.H.I (Pengadilan Hubungan Industrial) di wilayah para pihak membuat perjanjian bersama tersebut.

Mediasi

Sesuai ketentuan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila tidak terjadi kesepakatan antara para pihak bersengketa, sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan para pihak sebelum perkara sampai ke P.H.I (Pengadilan Hubungan Industrial) dapat digunakan Lembaga Mediasi. Perkara yang ditangani lembaga mediasi adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan P.H.K (Pemutusan Hubungan Kerja), dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Mediator dalam rangka penyelesaian perkara melakukan mediasi atau menjadi juru damai yang dapat menjadi penengah dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial tersebut. Pengangkatan seorang Mediator haruslah memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dan minimal berpendidikan S-1. Untuk pengangkatan dan akomodasinya Mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Sesuai ketentuan Pasal 10 dan 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Mediator

dalam waktu 7 (tujuh) hari setiap menerima pengaduan si pekerja/ buruh, harus telah mempelajari duduk perkara sengketa yang akan dibawa pada pertemuan para pihak yang bersengketa. Proses mediasi sangat cepat, tidak lebih dari 30 hari kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut maka dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan Mediator tersebut. Kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Konsiliasi

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industri melalui lembaga Konsiliasi. Konsiliator diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja/ organisasi buruh. Segala persyaratan untuk menjadi pejabat Konsiliator diatur dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana tugas terpenting dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam tempo selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak menerima penyelesaian konsiliator tersebut. Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsai oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan di depan Pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.

Arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang

hubungan industrial. Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase adalah sengketa perihal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan di dalam suatu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak, putusan arbitrase bersifat pinal dan tetap, tidak dapat diajukan gugatan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), terkecuali bila dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke MA (Mahkamah Agung) RI. Arbiter memberikan putusan atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimaksud. Terhadap putusan Arbiter yang menimbulkan keraguan, pihak yang meragukan dapat memajukan tuntutan ingkar terhadap putusan tersebut kepada Pengadilan Negeri setempat dengan mencantumkan alasan-alasan otentik yang menimbulkan keraguan tersebut. Untuk perkara seperti ini Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 38 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan terhadap hal tersebut tidak dapat diajukan perlawanan. Apabila untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut Arbitrase dapat mencapai kesepakatan, maka berdasarkan Pasal 44 Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004, maka seorang Arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter. Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan di Pengadilan, dan dapat pula dieksekusi oleh Pengadilan sebagaimana lazimnya mengeksekusi suatu putusan. Putusan Kesepakatan Arbitrase tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum, tidak dapat dimajukan lagi. Karenanya terhadap sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

Peradilan Hubungan Industrial ini sangat diharapkan oleh pekerja/ buruh untuk mampu mengatasi kekecewaan mereka terhadap Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat/Daerah (P.4.P/ P.4.D) yang pada saat keberadaannya dinilai sangat lamban, bertele-tele dan tidak pasti. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam rangka mencapai tujuan system peradilan yang adil, cepat, murah dan berkepastian hukum mengatur bahwa penyelesaian perselisihan perburuhan diawali dari perundingan bipartit, proses mediasi, proses Peradilan Hubungan Industrial, dan Banding Ke Mahkamah Agung. Seperti diatur oleh Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tugas dan kewenangan PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) adalah memeriksa dan memutuskan perkara hubungan industrial untuk:

(1) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; (2) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; (3) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; (4) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan. Secara normatif proses penyelesaian sengketa hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut diharapkan dapat memenuhi tujuan system peradilan yang adil, cepat, dan murah.

Terutama dengan adanya ketentuan bahwa proses penyelesaian perkara dari mulai perundingan bipartit sampai putusan pinal dari P.H.I dan MA harus tuntas dalam tempo 150 hari yang setidaknya diharapkan dapat memenuhi target cepatnya penyelesaian perkara.

Kendala/hambatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Secara teoritik keadilan dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diwujudkan bila didukung oleh system mekanisme yang baik, yaitu bila kebenaran normatif dan kebenaran empiris telah dapat diwujudkan dalam system hukum ketenagakerjaan. Nyatanya keadilan dalam

rangkan penyelesaian perselisihan masih dihadapkan pada berbagai kendala.

Penyebab utama sulitnya mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah:

1. Aturan hukum yang mengatur hubungan industrial masih ada unsur kelemahan, antara lain karena:

a. Kaidah atau norma hukum yang belum tuntas.

Masalah pembiayaan, walaupun perkara bernilai Rp. 150 juta tidak dikenakan biaya, tetapi nyatanya pekerja/ buruh tetap terbebani oleh biaya ongkos pulang pergi ke PHI yang hanya ada di Kota Provinsi, juga masih kena biaya pungutan liar seperti untuk leges surat kuasa, biaya sumpah saksi dll.

b. Menggiring pekerja/ buruh untuk berperkara di PHI.

Tingkat mediasi yang bersifat tidak mengikat para pihak untuk melaksanakan putusan mediator, memberi peluang untuk terobosan yang merugikan pekerja/buruh. Pihak pengusaha, dengan membiarkan kasus menggantung menjadikan pekerja/buruh dalam posisi yang terpojokan. Selanjutnya menggiring pekerja/ buruh/ untuk mengajukan perkara ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

c. Dengan di gunakannya Hukum Acara Perdata di PHI mengundang banyak kritik sehubungan dengan adanya perbedaan sifat antara perkara perselisihan hubungan industrial dengan perkara perdata umumnya.

d. Hukum Acara Perta dipraktekan secara kaku

Proses peradilan di PHI menggunakan Hukum Acara Perdata secara kaku, meliputi: pembuatan/ pendaftaran surat gugatan, upaya damai, jawaban, replik, duplik, bukti tertulis/ saksi-saksi, konklusi dan putusan hakim. Juga dalam hal upaya kasasi meliputi:

- pemberian putusan PHI, penandatanganan akta kasasi, pembuatan pendaftaran memori kasasi, pembuatan/ pendaftaran memori kasasi, pembuatan/ pendaftaran kontra memori kasasi, pembacaan berkas oleh para pihak, pengiriman berkas dan selanjutnya putusan dari MA. Juga perihal eksekusi atas putusan hakim yang sangat birokrasi dan memakan biaya besar.
- e. Sifat hakim PHI yang pasif
Sifat hakim PHI yang juga seperti hakim Pengadilan Umum adalah pasif telah menyulitkan pihak pekerja/ buruh untuk berperkara secara solid. Hal ini dikarenakan secara stratifikasi sosial pekerja/ buruh yang berperkara umumnya masyarakat bawah yang perlu bantuan oleh hakim untuk kelancaran berperkara. Bagi buruh/ pekerja, sejak awal pembuatan dan pendaftaran gugatan sudah kesulitan.
 - f. Mahalnya biaya
Biaya gratis atas perkara di bawah Rp. 150.000.000 seperti diperintahkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak dilaksanakan secara konsisten karena pengalaman di PHI, ternyata masih ada keharusan bagi pekerja/buruh berperkara untuk mengeluarkan biaya sekitar Rp. 750.000 untuk pembelian meterai gugatan, foto kopi gugatan rangkap 7, meterai/ nasegelen/legalisir bukti-bukti, biaya saksi-saksi, pengambilan putusan, dan lain-lain.
 - g. Masalah waktu
Ketentuan undang-undang bahwa perselisihan hubungan industrial harus dapat diselesaikan dalam tempo 150 hari ternyata sulit diwujudkan, dikarenakan umumnya setiap perkara untuk sampai pada tahap eksekusi terhambat oleh upaya pihak pengusaha untuk kasasi ke MA. Karena itu untuk mencapai putusan yang siap eksekusi selain tidak mudah juga diperlukan waktu yang tidak sedikit.
2. Belum didukung oleh semangat para pihak untuk konsisten terhadap aturan hukum yang berlaku, antara lain karena:
 - a. Pengusaha terlalu provit motif
Ada kecenderungan bahwa pengusaha dalam rangka cari keuntungan (provit motif) kurang memperhatikan kepentingan pekerja/ buruh. Akibatnya hanya pekerja tertentu (punya keahlian) yang mendapat upah dan kemudahan layak tapi selebihnya para pekerja/ buruh biasa cenderung diterlantarkan.
 - b. Pekerja/ buruh dalam keadaan tertekan
Ada kecenderungan tentang sulitnya pekerja/ buruh untuk mendapatkan haknya sesuai aturan hukum.
 - c. Pemerintah cenderung ambivalen
Pemerintah belum optimal untuk menciptakan keadilan sosial di bidang hukum ketenagakerjaan. Jika hubungan antara buruh dengan majikan ini tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (pekerja/buruh dan pengusaha/majikan), maka tujuan hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan akan sangat sulit untuk dicapai, dikarenakan pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah (homo homini lupus). Majikan sangat berpeluang untuk menguasai pekerja/ buruh. Untuk ituantisipasi oleh pemerintah terhadap masalah ketenagakerjaan ini jelas sangat diperlukan.
 3. Belum optimalnya fungsi lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain karena:
 - a. Lembaga bipartit belum efektif seperti yang diharapkan, dikarenakan pihak pengusaha (sebagai pihak yang kuat) cenderung untuk lebih melihat pekerja/ buruh sebagai faktor produksi, dari pada melihat buruh sebagai warga masyarakat yang harus diperhatikan secara manusiawi.

- b. Lembaga mediasi belum berfungsi sebagaimana mestinya, dikarenakan para mediator dalam menjalankan tugas dan fungsinya dihadapkan pada kendala : pihak yang berselisih utamanya pihak pengusaha/ majikan cenderung mengabaikan putusan mediasi.
- c. PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) belum berfungsi optimal, sesuai diharapkan, dikarenakan kinerja para pelaksananya belum menjalankan tugas dan fungsinya secara baik, dikarenakan : Belum seterilnya para hakim di PHI dari pengaruh keberpihakan atau diskriminatif.

KESIMPULAN

Serikat pekerja yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau 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 atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya. Bukan hanya memperjuangkan serta melindungi hak para pekerja saja, serikat bekerja juga berfungsi sebagai jembatan antara perusahaan dan pekerja, serta tugas serikat pekerja juga menjaga hubungan yang baik antara serikat pekerja dengan perusahaan atau antara pekerja dengan perusahaan, oleh

KESIMPULAN

Serikat pekerja yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau 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 atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya. Bukan hanya memperjuangkan serta melindungi hak para pekerja saja, serikat bekerja juga berfungsi sebagai jembatan antara perusahaan dan pekerja, serta tugas serikat pekerja juga menjaga hubungan yang baik antara serikat pekerja dengan perusahaan atau antara pekerja dengan

sebab itu dengan adanya serikat pekerja, dapat membantu pekerja untuk mendapatkan haknya sehingga kesejahteraan pekerja dan keluarganya pun terjamin. Bukan hanya pekerja saja yang mendapatkan kesejahteraan, kesejahteraan dan kelangsungan perusahaanpun akan diperoleh karena adanya semangat kerja, dan produktivitas tinggi dari pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayustira, N. Pratiwi, A. Triangga, P. 2018. SERIKAT PEKERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL. Dikutip dari <https://id.scribd.com/document/391416894/Makalah-Serikat-Pekerja-Dan-Hubungan-Industrial>. 11 September.
- Disnakertrans.ntbprov.go.id, SEBAIKNYA ANDA TAHU : JENIS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL, 14 September 2020, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/> (Diakses 11 September 2023).
- Toha, S. (2010). LAPORAN AKHIR PENELITIAN HUKUM TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL. (Badan Pembinaan Hukum dan HAM RI, 2010). Diakses dari https://www.bphn.go.id/data/documents/penyelesaian_perselisihan_hubungan_industrial.pdf

perusahaan, oleh sebab itu dengan adanya serikat pekerja, dapat membantu pekerja untuk mendapatkan haknya sehingga kesejahteraan pekerja dan keluarganya pun terjamin. Bukan hanya pekerja saja yang mendapatkan kesejahteraan, kesejahteraan dan kelangsungan perusahaanpun akan diperoleh karena adanya semangat kerja, dan produktivitas tinggi dari pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayustira, N. Pratiwi, A. Triangga, P. 2018. SERIKAT PEKERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL. Dikutip dari <https://id.scribd.com/document/391416894/Makalah-Serikat-Pekerja-Dan-Hubungan-Industrial>

[94/Makalah-Serikat-Pekerja-Dan-
Hubungan-Industrial](#). 11 September.

Disnakertrans.ntbprov.go.id, SEBAIKNYA
ANDA TAHU : JENIS PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL, 14
September 2020,
<https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/> (Diakses 11
September 2023).

Toha, S. (2010). LAPORAN AKHIR
PENELITIAN HUKUM TENTANG
PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL. (Badan
Pembinaan Hukum dan HAM RI, 2010).