

- INDUSTRIAL RELATIONS
- COMPETITION
- COADLR Perpustakaan Universitas Airlangga

TESIS

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

THB 06/06

Ism
u



Oleh :

ISMET, S.H.
NIM. 090210105 MH

PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
MINAT STUDI HUKUM BISNIS
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006

Penyelesaian Perselisihan Hubungan
Industrial

MILIE
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL**

TESIS

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum
Pada Program Studi Magister Hukum
Minat Studi Hukum Bisnis Pada Fakultas Hukum
Universitas Airlangga**

Oleh :

**ISMET, S.H.
NIM. 090210105 MH**

**PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
MINAT STUDI HUKUM BISNIS
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**

LEMBAR PENGESAHAN

**Tesis ini telah disetujui
Tanggal, Maret 2006**

Oleh :

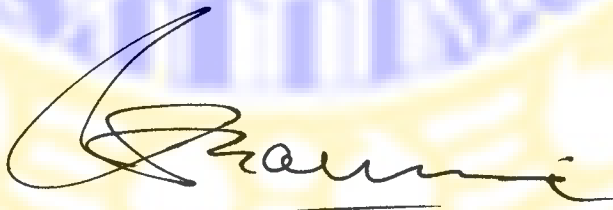
Dosen Pembimbing



H. Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP. 130 355 366

Mengetahui

**Ketua Minat Studi Hukum Bisnis Program Studi Magister Hukum
Minat Studi Hukum Bisnis dan Hukum Pemerintahan
Fakultas Hukum Universitas Airlangga**



Prof. Dr. H. Moch. Isnaeni, S.H., M.S.
NIP. 130 604 270

Tesis ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji,

Pada tanggal Maret 2006

PANITIA PENGUJI TESIS :

Ketua : Prof. Dr. H. Moch. Isnaeni, S.H., M.S.

Anggota : 1. H. Machsoen Ali, S.H., M.S.

2. Dr. Marteen Lendert Souhoka, S.H., M.S.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena Nyalah penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL”**,

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menempuh ujian pada program studi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Penulis menyadari tesis ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu penulis mohon maaf bilamana masih banyak kekurangan di sana-sini.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dukungan dari berbagai pihak untuk penyusunan tesis ini, khususnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak H. Machsoen Ali, SH, MS., selaku Dekan Penanggung jawab dan Ketua Program Studi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
2. Bapak H. Machsoen Ali, SH, MS., selaku Dosen Pembimbing tesis yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan tesis ini.

3. Para dosen pengajar pada program studi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
4. Bapak Prof. Dr. Eko Sugitario SH. CN. MHum yang telah memberikan pengarahan , nasehat, semangat dan telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberi masukan - masukan dalam penulisan tesis ini.
5. Kedua orang tua saya Chalid Hamid dan Farida Hayaza' atas cinta, kasih sayang dan doanya untuk penulis. Kakakku Norman, Soraya, adikku Camelia, Farhana, Syarif dan juga keponakanku Safira, Yasmin, Fadil, Nassem, Wildan yang memberi warna dalam hidupku.
6. Teman-teman penulis, angkatan 2001 pada Program Study Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Amir Mahmud, Wira, Elly, Hari Utomo, Tjandio, Benzar Pahpahan.
7. Istri tercinta Fida Mufidah yang selalu memberikan dukungan serta dorongan sampai saya bisa menyelesaikan tesis ini.
8. Sahabat saya, Allen, Diah, Dinda, Endah W, Dodon, Yusuf, Alif, Dianpurnamasari, Gultom, Jelly, Tambunan, Tira, RM Arief, Eddy, Koko, Subagyo, Erwin, Aloka, Rawon, yang telah banyak sekali membantu saya sekaligus menghibur disaat saya sedang pusing mengerjakan tesis ini.

Semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan kepada saya mendapat imbalan yang sepantasnya dari Allah S.W.T.

Harapan saya semoga tesis ini bermanfaat bagi yang membacanya khususnya almamater tercinta Universitas Airlangga Surabaya.

Surabaya, Maret 2006

Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang Masalah dan Rumusannya.....	1
2. Tinjauan Penelitian	5
3. Manfaat Penelitian.....	6
4. Tinjauan Pustaka	6
5. Metode Penelitian	16
6. Sistematika Penulisan	18
BAB II : PERBEDAAN PRINSIP TENTANG KELEMBAGAAN YANG BERWENANG DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN MENURUT UU NO. 22 TAHUN 1957 DENGAN UU NO. 2 TAHUN 2004.....	20
1. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Menurut UU No. 22 Tahun 1957 dan Pemutusan Hubungan Kerja	20
2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004.....	39
BAB III: MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UU NO. 2 TAHUN 2004	48
1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	48
2. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	50

BAB IV: PENUTUP	62
1. Kesimpulan	62
2. Saran	63
DAFTAR BACAAN.	

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah dan Rumusannya

Peraturan perundang-undangan dibentuk untuk menjadikan masyarakat tertib jika memang mematuhi peraturan perundang-undangan tersebut. Demikian halnya dengan dibentuknya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU No. 13 Tahun 2003) dimaksudkan agar baik pengusaha maupun pekerja mengetahui hak-haknya serta kewajiban yang telah terurai dalam pasal-pasal peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengaturnya. Sebagaimana maksud dan tujuan diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003 butir b, c, d dan e sebagai berikut:

- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

- e. bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali.

Memperhatikan konsideran UU No. 13 Tahun 2003 di atas terkandung maksud bahwa pemerintah menyadari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang lalu kurang memberikan jaminan perlindungan kepada pekerja, sehingga perlu diganti. Hal ini berarti bahwa peraturan perundang-undangan pengganti yang lama haruslah lebih menjamin perlindungan hukum terhadap pekerja akan hak-hak pekerja maupun keluarganya.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat sebagaimana Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003. Perusahaan yang dimaksud adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah

atau imbalan dalam bentuk lain sebagaimana pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003.

Pekerja dengan pengusaha terikat dalam perjanjian kerja yang menimbulkan suatu kewajiban secara timbal balik. Mengenai kewajiban pihak-pihak dalam perjanjian kerja telah diatur dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, sehingga sebenarnya tugas dan tanggung jawab masing-masing pihak telah terurai dalam perjanjian kerja selain didasarkan atas peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pelaksanaan perjanjian sering dijumpai terjadi suatu penyimpangan dalam praktek, yang tidak lepas dari posisi masing-masing pihak yang tidak seimbang. Meskipun dalam membuat perjanjian kerja dikehendaki adanya posisi yang seimbang, namun jika ditinjau dari segi ekonomi dan sosial kedudukan pengusaha jauh lebih tinggi bila dibandingkan dengan posisi buruh, maka para pekerja dalam memberikan kesepakatan pada perjanjian kerja menjadi tidak bebas.

Kondisi sebagaimana di atas tidak jarang menjadi pemicu adanya ketidakpuasan dari pekerja, yang nampak dari timbulnya perselisihan hubungan kerja. perihal perselisihan hubungan kerja telah tegas diatur dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (selanjutnya disingkat UU No. 22 Tahun 1957) yang telah dicabut

oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UU No. 2 Tahun 2004). Meskipun demikian dalam pembahasannya masih digunakan UU No. 22 Tahun 1957 yang akan disajikan bersamaan dengan UU No. 2 Tahun 2004 dengan pertimbangan kasus-kasus yang berhubungan dengan penyelesaian perselisihan perburuhan masih menggunakan aturan yang ada dalam UU No. 22 Tahun 1957 dan diberlakukannya UU No. 2 Tahun 2004 pada Januari 2005.

Demikian halnya dengan dicabutnya UU No. 55 Tahun 1957 oleh UU No. 2 Tahun 2004 diharapkan terjadi suatu perubahan jaminan kesejahteraan pekerja serta hak-hak dari pekerja. Sebagaimana dalam konsideran UU No. 2 Tahun 2004 butir a, b dan c menentukan sebagai berikut:

- a. bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila;
- b. bahwa dalam era industrial, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah;
- c. bahwa Undang-undang Nomor 55 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Dengan adanya penyempurnaan peraturan perundang-undangan yang mengatur perselisihan perburuhan maupun pemutusan hubungan kerja oleh UU No. 2 tahun 2004 tentunya penanganan masalah perburuhan menjadi

lebih cepat, tepat, adil dan rumah, namun kenyataannya para pekerja yang sedang dalam kondisi berselisih dengan pengusaha, mengadukan permasalahannya kepada DPRD.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam tesis ini adalah:

- a. Adakah perbedaan prinsip tentang kelembagaan yang berwenang dalam penyelesaian perselisihan perburuhan menurut UU No. 22 Tahun 1957 dibanding dengan UU No. 2 Tahun 2004 ?
- b. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU No. 2 Tahun 2004 ?

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui adakah perbedaan prinsip tentang kelembagaan yang berwenang dalam penyelesaian perselisihan perburuhan menurut UU No. 22 Tahun 1957 dibanding dengan UU No. 2 Tahun 2004.
- b. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU No. 2 Tahun 2004.

3. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat bagi peneliti, menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan masalah penanganan hukum perburuhan.
- b. Manfaat bagi institusi, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi penyempurnaan peraturan perundang-undangan dan pihak-pihak yang memerlukannya.

4. Tinjauan Pustaka

Hubungan hukum yang mendasari antara pengusaha dengan pekerja didasarkan atas perjanjian kerja. Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Menurut Husni, mengartikan perjanjian kerja adalah: “Perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh

dengan membayar upah”.¹ Menurut Subekti, perjanjian kerja merupakan perjanjian perburuhan sejati, yang mempunyai sifat-sifat khusus sebagai berikut:

- 1) ia menerbitkan suatu hubungan diperatas, yaitu suatu hubungan antara buruh dan majikan berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya;
- 2) selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang (sebagian) berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan, penginapan, pakaian dan lain sebagainya;
- 3) ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.²

Dengan demikian yang terikat dalam perjanjian kerja adalah pekerja dengan pengusaha. Pekerja yang dimaksud menurut pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan pengusaha yang dimaksud adalah sebagaimana pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003 adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. 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.

¹Lalu Husni, et. all, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, h. 51.

²Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1989, h. 131.

Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum tersebut menjalankan suatu usaha berbentuk perusahaan. Perusahaan menurut pasal angka 6 UU No. 13 Tahun 2003 adalah

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Antara pengusaha dengan pekerja terikat dalam suatu perjanjian kerja, yang dijadikan landasan adanya hubungan kerja antara kedua belah pihak. Hubungan kerja yang dimaksud menurut pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 adalah "hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah".

Antara pengusaha dengan pekerja terikat dalam suatu hubungan kerja. Hubungan kerja yang dibuat harus memenuhi unsur pekerjaan, upah dan perintah. Pekerjaan dalam perjanjian kerja merupakan obyek yang diperjanjikan, maka unsur pekerja dalam perjanjian kerja harus ada, yaitu yang harus ditunaikan oleh pekerja. Upah menurut ketentuan pasal angka 30

UU No. 13 Tahun 2003 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 atau keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Unsur perintah dalam perjanjian kerja maksudnya adalah adanya pimpinan yang mempunyai kewenangan untuk memerintah, sehingga dalam perjanjian kerja unsur wewenang perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur wewenang perintah berarti bukan perjanjian kerja.³

Perjanjian kerja tersebut mengikat pengusaha maupun pekerja sebagaimana mengikatnya undang-undang jika dibuat memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian kerja.

Perjanjian kerja tersebut disyaratkan dibuat secara tertulis sesuai dengan ketentuan pasal 51 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa: “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis”. Namun hal ini tidak mutlak, karena sebagaimana penjelasan pasal 51 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa: “Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis,

³ Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1992, h. 18.

namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan". Jadi pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, perjanjian kerja dibuat secara lisan tidak mempengaruhi sahnyanya perjanjian, asalkan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak ditentukan secara jelas. Selain itu perjanjian kerja harus dibuat memenuhi syarat-syarat sahnyanya perjanjian, di antaranya sebagaimana dijelaskan dalam pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003:

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat sepakat kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum merupakan syarat subyektif sahnyanya perjanjian perburuhan, jika tidak terpenuhi, maka perjanjian perburuhan menjadi dapat dibatalkan (Pasal 52 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Sedang syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan didasarkan atas suatu sebab yang halal termasuk syarat obyektif sahnyanya perjanjian, jika tidak dipenuhi, maka perjanjian kerja batal demi hukum (Pasal 52 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003).

Perjanjian kerja yang dibuat memenuhi syarat sahnyanya perjanjian kerja sebagaimana pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, maka perjanjian kerja tersebut mengikat kedua belah pihak sebagaimana mengikatnya undang-undang. hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Abdul Rachmad Budiono sebagai berikut:

Perjanjian kerja, sebagaimana perjanjian-perjanjian lainnya, hanya mengikat pihak-pihak yang ada di dalamnya, yaitu majikan dan buruh. Meskipun isi perjanjian kerja sangat beraneka ragam, tetapi dalam keanekaragaman isi tersebut dijumpai pula hal-hal yang hampir selalu ada, misalnya tentang cara dan bentuk pengupahan.⁴

Perjanjian sebagaimana diatur dalam buku III KUH Perdata, yang menganut asas terbuka atau kebebasan berkontrak, maksudnya memberikan kebebasan kepada pihak-pihak dalam membuat perjanjian, asalkan perjanjian tersebut dibuat tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum maupun kesusilaan. Perjanjian itu sendiri berlaku sejak kedua belah pihak mencapai kata sepakat atau konsensus mengenai hal-hal yang pokok sesuai dengan yang dikemukakan oleh Subekti, bahwa “pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan perkataan lain, perjanjian itu sudah

⁴ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, h. 21.

sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidaklah diperlukan sesuatu formalitas".⁵

Perjanjian perburuhan termasuk perjanjian yang dibuat bersifat timbal balik antara pengusaha dengan pekerja, yang nampak dalam perjanjian kerja dan menimbulkan suatu hak dan kewajiban secara timbal balik.

Dalam perjanjian kerja pekerja mempunyai kewajiban, di antaranya: 1) melakukan pekerjaan, 2) mentaati peraturan tentang melakukan pekerjaan, 3) membayar ganti kerugian dan denda. Sedangkan kewajiban pengusaha, di antaranya: a) membayar upah, b) mengatur pekerjaan dan tempat kerja, c) memberikan cuti, d) memberikan surat keterangan, dan e) mengurus perawatan dan pengobatan.⁶

Di antara kewajiban pekerja sebagaimana di atas, kewajiban yang terpenting ialah melakukan pekerjaan menurut petunjuk dari pengusaha. Hal ini nampak dari unsur perjanjian kerja yaitu "bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya". Bekerja menurut petunjuk pengusaha, maksudnya pekerja wajib mentaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan, yang ditujukan

⁵Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1991, h. 15.

⁶ Abdulrachmad Budiono, *op. cit.*, 47-72.

kepada pekerja oleh pengusaha. Perintah tersebut dibatasi oleh hal-hal yang menurut aturan perundang-undangan atau perjanjian kerja atau peraturan pengusaha tidak dilarang. Kewajiban tersebut adalah berkaitan dengan akibat adanya kepemimpinan pihak pengusaha. Aturan-aturan tersebut biasanya tidak ditujukan kepada pekerja tertentu, melainkan ditujukan kepada semua pekerja secara bersama-sama. Pekerja bekerja sesuai dengan petunjuk atau perintah pengusaha, sehingga jika dalam menjalankan pekerjaan tersebut, ternyata tidak menghasilkan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka pengusaha tidak berhak untuk menuntut kerugian atas dasar pekerja melakukan kesalahan, melainkan kerugian yang terjadi ditanggung oleh pihak perusahaan sendiri.

Selain melakukan pekerjaan, kewajiban lain pekerja yaitu untuk membayar ganti kerugian yang terjadi karena kesalahannya. Hal ini berarti bahwa pekerja jika dalam menjalankan pekerjaannya melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan, maka pekerja diwajibkan untuk mengganti kerugian yang ditimbulkannya tersebut dengan ketentuan pengusaha harus dapat membuktikan adanya kesalahan yang dilakukan oleh pekerja. Namun pertanggungjawaban atas kerugian yang ditimbulkan oleh pekerja tersebut hanya sebatas kerugian yang benar-benar disebabkan karena kesalahan yang

dilakukan oleh pekerja sendiri karena kesengajaannya atau karena kelalaiannya.

Perbuatan dilakukan oleh pekerja secara sengaja maksudnya perbuatannya atau tidak membuatnya bermaksud untuk merugikan kepentingan orang lain. Kelalaian terjadi jika karena kurang hati-hatinya pekerja merugikan kepentingan orang lain termasuk kepentingan perusahaan.

Kewajiban pengusaha yang terpenting sebagai akibat langsung dari perjanjian kerja yang sah ialah membayar upah kepada pekerja. Kewajiban-kewajiban pokok lain menurut peraturan perundang-undangan yang dibebankan kepada pengusaha ialah mengatur pekerjaan, mengatur tempat kerja, memberi surat keterangan.

Apabila dalam pelaksanaannya mengakibatkan pihak lain menderita kerugian, maka dapat mempengaruhi mengikatnya perjanjian. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Djumialdji sebagai berikut: "Perjanjian kerja dapat dibatalkan sebagian atau seluruhnya. Pembatalan harus dimintakan kepada Pengadilan Negeri dengan alasan memaksa. Maksudnya adalah keadaan-keadaan yang bilamana diperhatikan menimbulkan rasa tidak adil".⁷ Jadi perjanjian kerja tersebut tidak batal demi hukum, melainkan

⁷Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1982, h. 27.

dapat dibatalkan yang harus dimintakan oleh pihak yang dirugikan dari perjanjian kerja tersebut.

Dalam penyelenggaraan pekerjaan tidak jarang timbul perselisihan perburuhan. Perselisihan perburuhan diatur dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 (UU No. 22 Tahun 1957) tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. UU No. 22 Tahun 1957 telah dicabut oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UU No. 2 Tahun 2004), namun karena terjadinya kasus sebelum UU No. 2 Tahun 2004 diundangkan, yaitu 29 Januari 2004 dan mulai berlaku satu tahun setelah diundangkan sebagaimana pasal 126 UU No. 2 Tahun 2004 tepatnya 29 Januari 2005, maka jika dalam uraian ini dicantumkan UU No. 2 Tahun 2004, sifatnya hanya sebagai pembanding saja.

Perselisihan perburuhan menurut pasal 1 ayat (1) huruf c, ialah “pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan”.

5. Metode Penelitian

a. Pendekatan Masalah

Tipe penelitian yang digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah tipe penelitian normatif, dengan *statute approach* dan *conceptual approach*. *Statute approach*, yang pengertiannya didasarkan pada pendekatan hukum positif dalam hal ini UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 2 Tahun 2004 dan UU No. 22 Tahun 1957. *Conceptual approach* pendekatannya didasarkan pada pendapat para sarjana yang berkaitan dengan masalah pengikatan barang secara fidusia lebih dari seorang kreditor.

b. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

- Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat, berupa peraturan perundang-undangan, dalam hal ini UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 2 Tahun 2004 dan UU No. 22 Tahun 1957.
- Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer, karena bersifat menjelaskan, yang dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, terdiri dari literatur maupun karya ilmiah para sarjana.

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Bahan hukum dikumpulkan dengan cara membaca, mempelajari dan mengidentifikasinya, kemudian diolah dengan cara dipilah-pilah dari bahan hukum yang bersifat umum kemudian disimpulkan menjadi khusus, sehingga diperoleh bahan hukum yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas.

d. Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum tersebut dianalisis dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

Langkah pengumpulan bahan hukum dalam tulisan ini adalah melalui studi kepustakaan, yaitu diawali dengan inventarisasi semua bahan hukum yang terkait dengan pokok permasalahan, kemudian diadakan klasifikasi bahan hukum yang terkait dan selanjutnya bahan hukum tersebut disusun dengan sistematisasi untuk lebih mudah membaca dan mempelajarinya.

Langkah pembahasan dilakukan dengan menggunakan penalaran yang bersifat deduktif dalam arti berawal dari pengetahuan hukum yang bersifat umum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan dan literatur, yang kemudian diimplementasikan pada permasalahan yang dikemukakan sehingga diperoleh jawaban dari permasalahan yang bersifat khusus. Pembahasan selanjutnya digunakan penafsiran sistematis dalam arti

mengkaitkan pengertian antara peraturan perundang-undangan yang ada serta pendapat para sarjana.

6. Sistematika Penulisan

Pendahuluan, diletakkan pada Bab I, disajikan sebagai pengantar pembahasan bab berikutnya. Pada bab ini berisi gambaran umum permasalahan, yang akan diawali dengan permasalahan; latar belakang dan rumusannya, tujuan penulisan, manfaat penulisan, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II, Penyelesaian perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja sebelum diundangkannya UU No. 2 Tahun 2004 dan UU No. 13 Tahun 2003. Bab ini disajikan untuk mengetahui penyelesaian perselisihan perburuhan yang diatur oleh UU No. 27 Tahun 1957 dan Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam UU No. 12 Tahun 1964, sebagai langkah untuk mengetahui bagaimana ketentuan yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 dan UU No. 13 Tahun 2003 dapat diterapkan. Sub babnya terdiri atas penyelesaian perselisihan perburuhan menurut UU No. 22 Tahun 1957 dan pemutusan hubungan kerja menurut UU No. 2 Tahun 2004 beserta peraturan pelaksanaannya.

Bab III, Penyelesaian perselisihan perburuhan setelah diundangkannya UU No. 2 Tahun 2004 dan UU No. 13 Tahun 2003. bab ini disajikan untuk mengetahui bagaimana ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 dan UU No. 13 Tahun 2003 dapat diterapkan dalam praktek. Untuk itu pada bab ini disajikan sub bab sebagai berikut: Penyelesaian perselisihan perburuhan No. 2 Tahun 2004 dan Pemutusan Hubungan Kerja menurut UU No. 12 Tahun 1964, sehingga akan diketahui apakah penyelesaian perselisihan perburuhan yang oleh para pekerja diajukan kepada Komisi E DPRD dapat dibenarkan.

Bab IV, Penutup. Bab ini disajikan pada akhir uraian dan pembahasan, sehingga telah tepat jika berisi tentang jawaban atas masalah yang dituangkan dalam kesimpulan, dan pemecahan atas masalah diletakkan pada saran.

BAB II

PERBEDAAN PRINSIP TENTANG KELEMBAGAAN YANG BERWENANG DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN MENURUT UU NO. 22 TAHUN 1957 DENGAN UU NO. 2 TAHUN 2004

1. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Menurut UU No. 22 Tahun 1957 dan Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam penyelenggaraan pekerjaan tidak jarang timbul perselisihan perburuhan. Perselisihan perburuhan diatur dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 (UU No. 22 Tahun 1957) tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. UU No. 22 Tahun 1957 telah dicabut oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UU No. 2 Tahun 2004), namun karena terjadinya kasus sebelum UU No. 2 Tahun 2004 diundangkan, yaitu 14 Januari 2004 dan mulai berlaku satu tahun setelah diundangkan sebagaimana pasal 126 UU No. 2 Tahun 2004 tepatnya 14 Januari 2005, maka jika dalam uraian ini dicantumkan UU No. 2 Tahun 2004, sifatnya hanya sebagai pembanding saja.

Perselisihan perburuhan menurut pasal 1 ayat (1) huruf c, ialah “pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat

buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan". Perselisihan perburuhan meliputi:

- 1) Perselisihan hak/hukum:
 - a. Penerapan hukum (perbedaan pandangan hukum).
 - b. Perselisihan hak.
 - c. Diskriminasi perlakuan.
- 2) Perselisihan kepentingan:
 - a. Sarat-syarat kerja;
 - b. Hubungan kerja; dan
 - c. Keadaan perburuhan.⁸

Perselisihan perburuhan biasanya dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan kepentingan (*belangen-geschillen*).⁹ Perselisihan hak maksudnya perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian ataupun menyalahi ketentuan hukum. Perselisihan kepentingan

⁸ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, h. 231.

⁹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990, h. 203.

adalah mengenai usaha mengadakan perubahan syarat perburuhan, biasanya perbaikan syarat perburuhan yang oleh organisasi buruh dituntut kepada pihak majikan. Perselisihan perburuhan terjadi jika pekerja menuntut hak-hak normatif, tuntutan mana tidak dipenuhi oleh pengusaha, sehingga tidak terdapat persesuaian paham antara pengusaha dengan pekerja yang melakukan musyawarah antara kedua belah pihak. Tuntutan-tuntutan yang diajukan oleh pekerja dapat berupa tuntutan normatif dan tuntutan tidak normatif. Tuntutan normatif adalah: "Tuntutan yang didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, sebagai akibat pihak pengusaha tidak memenuhi kewajiban yang diletakkan oleh peraturan perundang-undangan tersebut".¹⁰ Tuntutan yang tidak normatif adalah: "Tuntutan yang tidak didasarkan pada ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan".¹¹

UU No 22 Tahun 1957 memberikan kewenangan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan untuk menyelesaikan perselisihan hak antara majikan dengan buruh. Disebutkan terakhir ini perselisihan kepen-

¹⁰Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1995, h. 180.

¹¹ *Ibid.*

tingan hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.¹² Hal ini secara tegas tertuang dalam pasal 6 ayat (1) UU No. 22 Tahun 1957:

Jika dalam suatu perselisihan satu pihak hendak melakukan tindakan terhadap pihak lainnya, maka maksud mengadakan tindakan itu harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada Ketua Panitia Daerah.

Dalam surat tersebut harus diterangkan pula bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dan majikan yang diketuai atau diperantarai oleh pegawai atau bahwa benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya atau telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai perselisihan.

Perkataan "salah satu pihak" berarti bisa pihak pengusaha maupun pihak pekerja jika terjadi perselisihan perburuhan disertai dengan pengambilan tindakan, misalnya pihak pengusaha menghalang-halangi pekerja melakukan pekerjaan (skorsing), atau pekerja tidak bersedia bekerja atau terlambat bekerja, maka tindakan tersebut harus diberitahukan dengan surat kepada pihak yang lainnya dan kepada Ketua Panitia Daerah. Mengenai pihak-pihak yang dimaksud adalah sebagaimana ditentukan dalam pasal 1 ayat (1) huruf d UU No. 22 Tahun 1957, yaitu:

Tindakan tersebut pada pasal 6 undang-undang ini, ialah salah satu dari perbuatan-perbuatan sebagai berikut:

¹² *Ibid.*, h. 158.

Dari pihak majikan; menolak buruh-buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu majikan lain menekan supaya buruh menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan.

Dari pihak buruh, secara kolektif menghentikan atau memperlambat jalannya pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan.

Mengenai prosedur atau tata cara mengajukan perselisihan hak perburuhan kepada Ketua Panitia Daerah, tidak mengaturnya. Oleh karena itu harus dilihat pelaksanaannya di dalam praktek. Menurut Darwan Prinst "perlu lebih dahulu memahami tentang tuntutan hak-hak normatif buruh, seperti uang pesangon, uang jasa, uang lembur dan uang cuti. Tuntutannya biasanya diajukan kepada Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, biasanya ditangani oleh seksi syarat-syarat dan hubungan kerja".¹³

Apabila pihak pekerja yang mengajukan perselisihan perburuhan yang ditimbulkan karena pengusaha melakukan pelanggaran normatif peraturan perburuhan, maka pengaduannya juga disampaikan ke Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, akan tetapi biasanya ditangani oleh Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan.¹⁴

¹³ Darwan Prinst, *op. Cit.*, h. 233.

¹⁴ *Ibid.*

Surat pengajuan yang dibuat secara tertulis yang diajukan kepada Kepala Panitia Daerah tersebut berisikan hal-hal sebagai berikut:

1) Identitas:

a. Identitas penuntut:

Identitas penuntut dalam hal ini mencakup:

- (1) Nama;
- (2) Umur;
- (3) Pekerjaan; dan
- (4) Alamat.

b. Identitas tertuntut:

Identitas tertuntut terdiri dari:

- (1) Nama perusahaan, dan pimpinannya yang berhak mewakili perusahaan. Misalnya direktur, pemilik perusahaan (nama, umur, pekerjaan, alamat).
- (2) Alamat perusahaan.

2) Fakta Hukum

Harus secara jelas diuraikan tentang hubungan hukum antara penuntut (buruh/pekerja) dengan tertuntut (pengusaha/ majikan), misalnya menyangkut hal-hal sebagai berikut:

- a. sejak kapan mulai bekerja;

- b. besarnya upah/gaji sebulan;
 - c. hak-hak yang diberikan oleh perusahaan kepada buruh; dan
 - d. Alasan pemutusan hubungan kerja.
- 3) Uraian besarnya hak-hak yang dituntut (rinci), misalnya:
- a. uang pesangon sebesar;
 - b. uang jasa sebesar;
 - c. uang cuti sebesar;
 - d. uang lembur sebesar; dan
 - e. lain-lain.
- 4) Kesimpulan:

Dalam kesimpulan dimuat hal-hal yang menjadi dasar tuntutan dari penuntut atas hak-haknya, sebagai akibat timbulnya perselisihan perburuhan tersebut.

- 5) Ditanda tangani oleh penuntut.

Surat tersebut disampaikan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. Penyampiannya dapat dilakukan secara langsung atau dikirim melalui pos.

Panitia Daerah dalam usahanya menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan menggunakan segala upaya dan menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan

negara. Panitia Daerah mempunyai hak memberikan putusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih supaya mereka menerima suatu penyelesaian tertentu. Panitia Daerah juga mempunyai hak memberikan putusan yang bersifat mengikat, bilamana suatu perselisihan sukar diselesaikan dengan suatu putusan yang berupa anjuran, sebagaimana bunyi pasal 8 UU No. 22 Tahun 1957.

Putusan Panitia Daerah baik yang bersifat anjuran maupun yang mempunyai kekuatan mengikat salinannya disampaikan kepada kedua belah pihak yang berselisih. Putusan Panitia Daerah yang tidak dimintakan banding pada Panitia Pusat dapat dilaksanakan 14 hari setelah putusan itu diambil, sebagaimana ditentukan dalam pasal 10 ayat (1) UU No. 22 Tahun 1957. Apabila salah satu pihak tidak mematuhi isi keputusan Panitia Daerah, maka keputusan tersebut dapat dimintakan fiat eksekusi pada Pengadilan Negeri setempat, sebagaimana ketentuan dalam pasal 10 ayat (2) UU No. 22 Tahun 1957.

Permohonan tersebut diajukan secara tertulis disertai dengan keterangan yang menunjukkan telah terjadi perundingan antara pekerja dengan perantara dan dari unsur pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja sesuai dengan pasal 6 ayat (1) UU No. 22 Tahun 1957, bahwa "jika dalam suatu perselisihan satu pihak hendak melakukan tindakan

terhadap pihak lainnya, maka maksud mengadakan tindakan itu harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada Ketua Panitia Daerah". Dalam surat tersebut harus diterangkan pula bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dan majikan yang diketahui atau diperantarai oleh pegawai atau bahwa benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya atau telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai perselisihan".

P4P yang menyelesaikan perselisihan perburuhan dalam keputusannya dapat menolak memberikan izin atau memberikan izin dengan syarat tersebut pada pasal 7 ayat (2), dalam waktu empat belas hari setelah putusan diterima oleh pihak yang bersangkutan, baik buruh dan/atau pengusaha maupun organisasi buruh dan/atau organisasi pengusaha yang bersangkutan dapat minta banding ke Panitia Pusat. Jadi upaya hukum banding atas keputusan P4D pada P4P waktunya dibatasi, yaitu tidak lebih dari 14 hari setelah keputusan dijatuhkan. Jika lebih 14 hari, tidak mengajukan upaya hukum banding, maka keputusan P4D tersebut mempunyai kekuatan mengikat. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 13 UU No. 22 Tahun 1957, yang menentukan: "Putusan Panitia Pusat bersifat mengikat dan dapat mulai dilaksanakan, bila dalam 14 hari setelah putusan diambil, Menteri

Perburuhan tidak membatalkan putusan atau menunda pelaksanaan putusan itu". Perpaduan antara ketentuan yang diatur oleh UU No. 12 Tahun 1964 dengan UU No. 22 Tahun 1957, yang berhubungan dengan masalah perselisihan perburuhan yang berakhir dengan pemutusan hubungan kerja adalah diperkenankan sebagaimana dimaksud oleh Pasal 7 ayat (1) UU No. 12 Tahun 1964.

Apabila atas keputusan P4P tersebut ada pihak yang merasa keberatan, maka masih dapat mengajukan upaya hukum pada Menteri Tenaga Kerja untuk membatalkan keputusan P4P atau menunda keputusan tersebut. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 17 UU No. 22 Tahun 1957.

- (1) Menteri Perburuhan dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan suatu putusan Panitia Pusat, jika yang demikian itu dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara;
- (2) Pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan tersebut pada ayat (1) diambil setelah Menteri Perburuhan berunding dengan Menteri-menteri yang kementeriannya mempunyai wakil dalam panitia pusat.

Apabila terhadap keputusan P4D atau P4P, pihak yang merasa dirugikan tidak mengajukan upaya hukum berupa pembatalan pada Menteri Tenaga Kerja maka keputusan tersebut mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Meskipun keputusan mempunyai kekuatan hukum mengikat, jika pihak yang dirugikan tidak mematuhi isi keputusan tersebut, pihak yang

diuntungkan tidak dapat memaksakan untuk mematuhi keputusan tersebut. Hal ini disebabkan karena keputusan P4D maupun P4P tidak mempunyai kekuatan eksekusi, karena lembaga tersebut termasuk lembaga peradilan semu, sehingga jika pihak yang diuntungkan terhadap keputusan tersebut, harus melakukan upaya mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri agar mengeluarkan penetapan yang berisikan paksaan pemenuhan keputusan P4D atau P4P atau eksekusi atas keputusan tersebut. Ketentuan ini sejalan dengan pasal 16 UU No. 22 Tahun 1957 menentukan:

- a. jika perlu untuk melaksanakan sesuatu putusan Panitia Pusat, maka oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri di Jakarta, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan;
- b. sesudah dinyatakan dapat dijalankan demikian oleh Pengadilan Negeri, maka putusan itu dilaksanakan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan sesuatu putusan perdata.

Jadi keputusan P4D atau P4P baru dapat dilaksanakan secara paksa jika telah memperoleh penetapan dari Pengadilan Negeri untuk memaksakan isi keputusan P4D atau P4P tersebut. Hal ini berarti telah jelas alur penyelesaian perselisihan perburuhan menurut UU No. 22 Tahun 1957, yaitu menyelesaikan masalahnya secara bipartit, tripartit, jika tetap tidak membawa hasil penyelesaian berikutnya melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah, jika tidak ditemukan kesesuaian, maka instansi banding

yaitu Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, dan putusan tersebut dapat dimintakan keberatan kepada Menteri Tenaga Kerja.

Perjanjian kerja yang mengikat kedua belah pihak tersebut diputus. Perihal pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, meskipun diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003 tidak mencabut ketentuan yang diatur dalam UU No. 12 Tahun 1964, namun materinya telah ditampung oleh UU No. 13 Tahun 2003, untuk itu dalam pembahasan mengenai pemutusan hubungan kerja selain didasarkan atas UU No. 12 Tahun 1964 juga didasarkan atas UU No. 13 Tahun 2003.

Pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat PHK) menurut pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 adalah: "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha". Menurut pasal 1 angka 4 Kepmenaker No. KEP-150/ MEN/2000, menentukan bahwa: "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat". Jadi pemutusan hubungan kerja terjadi apabila:

- 1) adanya pengakhiran hubungan kerja, dan
- 2) ada ijin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pengakhiran hubungan kerja, yang berarti bahwa antara pengusaha dengan pekerja terikat dalam hubungan kerja tertuang dalam bentuk perjanjian kerja sebagaimana dijelaskan di atas, perjanjian yang masih berlangsung tersebut diakhiri oleh salah satu pihak. Misalnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu, pekerja diikat dalam perjanjian kerja selama 2 (dua) tahun, karena sesuatu hal, hubungan kerjanya diakhiri, sehingga yang terjadi adalah adanya PHK.

Kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja, pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hal ini berarti bahwa pengajuan permohonan pemutusan hubungan kerja bagi yang tidak berhasil memutus hubungan kerja dengan cara perundingan kepada Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial, namun lembaga yang

dimaksud hingga saat ini belum terbentuk, sehingga yang mempunyai kewenangan untuk memutus hubungan kerja adalah Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Permohonan pemutusan hubungan kerja tersebut harus disertai alasan-alasan sebagaimana ditentukan dalam pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e. menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara, atau
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

- (2) kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
 - a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- (3) pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (4);
- (4) bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Alasan-alasan sebagaimana dimaksud dalam pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 termasuk sebagai suatu kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja, yang dapat digunakan dasar oleh perusahaan untuk memutus hubungan kerja. Oleh karenanya pengusaha dianjurkan untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam kondisi sebagaimana pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003, yang menentukan:

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;

- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. karena perbedaan paham, agama, aliran, politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (1) pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Jadi jika pekerja berhalangan masuk kerja, misalnya karena sakit dengan surat keterangan dokter, atau menjalankan tugas negara atau keagamaan, maka tidak diperkenankan sebagai dasar oleh pihak perusahaan untuk memutus hubungan kerja terhadap pekerja.

Pemutusan hubungan kerja dapat dibagi dalam empat golongan sebagai berikut:

- 1) Hubungan kerja yang putus demi hukum;
- 2) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh;
- 3) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak majikan;
- 4) Hubungan kerja yang diputuskan oleh Pengadilan, terutama berdasarkan alasan penting.¹⁵

Meskipun pemutusan hubungan kerja digolongkan sebagaimana di atas, disyaratkan bahwa pemutusan hubungan kerja harus dengan ijin. Permohonan ijin untuk pemutusan hubungan kerja pada Panitia Penyelesaian Hubungan Industrial, lembaga ini keberadaannya tidak jelas karena dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengaturnya siapa yang dimaksud dengan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial ini, apakah yang dimaksud dengan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau Daerah di bawah naungan Departemen Tenaga Kerja atau lembaga khusus yang dibentuknya. Penyelesaian setiap adanya pemutusan hubungan kerja melalui Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial merupakan suatu hal yang mutlak sebagaimana diatur dalam pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan sebagai berikut:

¹⁵Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990, h. 145.

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
- (2) Selama pemutusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Oleh karena suatu hal yang mutlak, maka jika suatu perusahaan mem-PHK pekerja, namun tidak dimohonkan pada Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial atau telah dimohonkan namun ditolak, maka pihak pengusaha tetap harus menerima pekerja tersebut sebagai pekerja dan harus tetap memenuhi hak-hak pekerja, misalnya hak atas upah kerja beserta tunjangan-tunjangan yang seharusnya diterima oleh pekerja dalam setiap bulannya.

Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

- (1) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (2) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Apabila memperhatikan ketentuan pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 dapat dijelaskan bahwa pekerja yang diputus hubungan kerjanya memperoleh hak-haknya, terdiri dari hak atas uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja. Uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja yang diterima oleh pekerja tersebut besarnya ditentukan oleh lamanya pekerja bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena didasarkan atas lamanya pekerja bekerja pada perusahaan yang bersangkutan, maka semakin lama

pekerja bekerja, semakin besar pula uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang diterima pekerja dari perusahaan yang bersangkutan.

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum membahas mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004, maka terlebih dahulu diketahui maksud dibentuknya atau diundangkannya UU No. 2 Tahun 2004. Mengenai maksud dan tujuan diundangkannya UU No. 2 Tahun 2004 dapat dilihat pada Konsideran bagian menimbang, sebagai berikut:

- a. bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila;
- b. bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah;
- c. bahwa Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, dan c perlu ditetapkan undang-undang yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Memperhatikan konsideran UU No. 2 Tahun 2004 di atas nampak bahwa maksud diundangkannya UU No. 2 Tahun 2004 adalah untuk menggantikan penyelesaian perselisihan perburuhan sebagaimana yang diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta, yang menurutnya sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini setelah memandang pada era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Meskipun demikian bukan berarti diundangkannya UU No. 2 Tahun 2004 mencabut ketentuan yang diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964. sebagaimana ditentukan dalam pasal 125 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004, masih memberlakukan ketentuan yang diatur dalam kedua undang-undang tersebut di atas selama tidak bertentangan dengan UU No. 2 Tahun 2004. selain itu diundangkannya UU No. 2 Tahun 2004 ini adalah untuk mengimplementasikan ketentuan pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003, yang menghendaki bahwa pengusaha dianjurkan untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja, kecuali dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarinya. Meskipun

demikian harus terlebih dahulu dirundingkan oleh pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, dan jika dalam perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Di atas telah disinggung bahwa masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditawarkan oleh UU No. 2 Tahun 2004 meliputi penyelesaian secara perundingan bipartit, yaitu perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan yang ditentukan dalam pasal 1 angka 10 UU No. 2 Tahun 2004. hal ini dijabarkan lebih lanjut oleh pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004, sebagai berikut:

- (1) Setiap perselisihan industrial diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Setiap pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja bersama-sama melakukan upaya untuk mencapai penyelesaian perselisihan industrial melalui musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian dengan cara bipartit ini diharapkan masalah-masalah yang dihadapi oleh pengusaha dengan pekerja dapat terselesaikan, sehingga akan mempersingkat waktu, biaya dan tenaga jika membawa hasil. Namun jika tidak membawa hasil, maka pihak yang berselisih dapat menempuh jalan penyelesaian melalui jalur pengadilan atau jalur di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004.

Penyelesaian perselisihan perburuhan jika disepakati diselesaikan di luar lembaga pengadilan, maka dapat ditempuh melalui arbitrase atau mediasi, sesuai dengan ketentuan pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004.

Penyelesaian melalui arbitrase maksudnya adalah "penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat kedua belah pihak sesuai dengan yang dimaksud oleh pasal 1 angka 16 UU No. 2 Tahun 2004. hal ini berarti bahwa penyelesaian yang dilakukan melalui arbitrase adalah perselisihan yang berhubungan dengan kepentingan antara perusahaan dengan pekerja, bukan perselisihan hak. Penyelesaian perselisihan menggunakan lembaga arbitrase hanya didasarkan atas kesepakatan yang dibuat secara tertulis oleh pihak-pihak yaitu pengusaha

dengan pekerja. Oleh karena merupakan suatu kesepakatan secara tertulis, maka apa yang timbul dari keputusan arbiter tersebut adalah final dalam arti tidak dapat dibanding. Hal ini secara tegas tertuang dalam pasal 59 UU No. 2 Tahun 2004, yang menentukan sebagai berikut:

- (1) Penyelesaian perselisihan industrial oleh arbitrase hanya dapat dilakukan atas dasar kehendak dan kesepakatan para pihak yang berselisih.
- (2) Kehendak dan kesepakatan para pihak yang berselisih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian.
- (3) Surat perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang-kurangnya memuat keterangan :
 - a. nama dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
 - b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
 - c. nama dan alamat arbiter anggota sidang arbitrase yang ditunjuk;
 - d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
 - e. pernyataan penyerahan sepenuhnya kepada arbiter untuk menentukan proses atau tata cara kerja arbitrase dalam penyelesaian tugasnya;
 - f. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Surat permohonan yang dibuat secara tertulis tersebut menyangkut pula arbiter yang ditunjuk dan surat kesepakatan tersebut tidak dapat ditarik kembali sesuai dengan pasal 60 dan 61 UU No. 2 Tahun 2004.

Di atas telah disinggung bahwa keputusan arbiter tersebut bersifat mengikat karena bersifat final, sehingga keputusan tersebut dapat

dilaksanakan, karena dalam keputusan arbiter terdapat irah-irang Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, sehingga mempunyai kekuatan eksekutorial sebagaimana putusan hakim yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Hal ini didasarkan atas ketentuan pasal 63 UU No. 2 Tahun 2004, yang menentukan sebagai berikut:

- (1) Keputusan arbitrase memuat :
 - a. kepala keputusan yang berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
 - b. hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih;
 - c. ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih;
 - d. pertimbangan yang menjadi keputusan; dan
 - e. pokok putusan
- (2) Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberi keterangan tentang tempat keputusan diambil, tanggal, nama, dan ditandatangani oleh arbiter anggota sidang arbitrase.

Penyelesaian di luar pengadilan atau non litigasi selain dengan arbitrase dapat juga dengan mediasi, yaitu "penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral sesuai dengan pasal 1 angka 11 UU No. 2 Tahun 2004. Penyelesaian secara mediasi ini sebenarnya tidak bedanya dengan melalui arbitrase yaitu penyelesaian di luar lembaga peradilan, untuk satu perusahaan, hanya saja

perbedaannya jika penyelesaian melalui mediasi permasalahan yang dapat ditangani lebih kompleks bila dibandingkan dengan arbitrase karena selain menyangkut perselisihan kepentingan juga perselisihan hak, pemutusan hubungan kerja dan yang lainnya. Penyelesaian melalui mediasi dijelaskan lebih lanjut oleh pasal 66 UU No. 2 tahun 2004, sebagai berikut:

- (1) Apabila para pihak yang berselisih tidak berkehendak dan bersepakat untuk menyelesaikan perselisihannya melalui arbitrase, penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui mediasi.
- (2) Penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi dilakukan atas dasar permintaan salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih.

Jika penyelesaian melalui arbitrase atas permintaan kedua belah pihak yang didasarkan atas perjanjian secara tertulis, maka penyelesaian melalui mediasi ini dapat terjadi atas permintaan secara sepihak atau antara kedua belah pihak. Permintaan penyelesaian melalui mediasi tersebut disampaikan secara tertulis kepada pegawai perantara yang bertindak sebagai mediator, sesuai dengan ketentuan pasal 67 UU No. 2 Tahun 2004.

Mengenai waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan sengketa perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, dijelaskan oleh Pasal 68 UU No. 2 Tahun 2004 sebagai berikut:

- (1) Mediator melakukan sidang mediasi dan menyelesaikan tugasnya dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan industrial.
- (2) Penyelesaian perselisihan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan dalam bentuk anjuran tertulis.

Jadi jika ditinjau dari segi waktu yang juga tentunya biaya dan tenaga, penyelesaian melalui mediasi dibutuhkan waktu yang singkat yaitu selama 30 (tiga puluh) hari kerja. Oleh karena bentuk putusannya hanya bersifat anjuran yang tertulis, maka berarti putusan melalui mediasi ini sifatnya tidak mengikat. Mengenai hal ini dipertegas oleh ketentuan Pasal 69 UU No. 2 Tahun 2004, sebagai berikut:

- (1) Apabila perselisihan industrial dapat diselesaikan melalui mediasi, mediator membuat persetujuan bersama yang ditandatangani oleh mediator dan para pihak yang berselisih.
- (2) Para pihak yang berselisih tunduk dan melaksanakan persetujuan bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Apabila perselisihan industrial tidak dapat diselesaikan melalui mediasi, mediator dengan memberitahukan kepada para pihak yang berselisih, segera melimpahkan perselisihan tersebut kepada lembaga

penyelesaian perselisihan industrial, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 71 UU No. 2 Tahun 2004.

Lembaga penyelesaian perselisihan industrial bertugas menyelesaikan perselisihan industrial, sesuai dengan ketentuan Pasal 72 UU No. 2 tahun 2004.

Dengan terbitnya UU No. 2 tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), berbagai kasus perburuhan, bisa diselesaikan dalam waktu yang lebih cepat, tepat, efisien, dan murah, bila dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan perburuhan melalui UU No. 22 Tahun 1957, karena jika putusan Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah tidak mencerminkan suatu keadilan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan banding pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, dan jika tetap merasa dirugikan dapat mengajukan keberatan kepada Menteri Tenaga Kerja.

Pembuatan UU No. 2 Tahun 2004 tersebut merupakan upaya untuk mengakomodasikan berbagai perubahan yang terjadi. "Untuk berbagai kasus, selama ini kita menggunakan UU No. 12 tahun 1964 tentang PHK dan UU No. 12 tahun 1964 tentang Perselisihan. Dengan umur UU yang 40 tahun lebih, tentunya sulit mengakomodasi berbagai perubahan yang terjadi.

BAB III
MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL MENURUT UU NO. 2 TAHUN 2004

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat (P4D/P4P), dikenal masyarakat sebagai lembaga peradilan ketenagakerjaan produk UU No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No 12 Tahun 1964 tentang PHK Di Perusahaan Swasta.

Dengan berlakunya UU No 5 Tahun 1986 jo UU No 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (TUN), putusan P4P dikategorikan sebagai keputusan TUN. Bagi pihak yang tidak puas atas putusan P4P, dalam tenggang waktu 90 hari dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tinggi TUN. Jika masih ada pihak yang tidak puas terhadap putusan PT TUN, dalam jangka waktu 14 hari dapat mengajukan kasasi ke MA. Meskipun sudah tidak ada lagi upaya hukum, tapi jika pihak yang kalah masih tetap tidak mau melaksanakan putusan secara sukarela, pihak yang dimenangkan harus mengajukan permohonan fiat eksekusi dan permohonan eksekusi ke pengadilan negeri setempat.

Dengan demikian, prosedur yang harus ditempuh baik oleh pekerja/buruh maupun pengusaha untuk mencari keadilan dan kepastian hukum menjadi semakin panjang bisa mencapai tiga tahun. Padahal di era industrialisasi sekarang, perselisihan hubungan industrial semakin kompleks sehingga diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Dengan latar belakang itu, 14 Januari 2004 diundangkan UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4356).

UU No 2 Tahun 2004, menganut penyelesaian secara nonlitigasi atau di luar pengadilan melalui lembaga atau mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase). Secara litigasi, melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) bilamana secara bipartit dan mediasi/konsiliasi tidak berhasil. UU No 2 Tahun 2004 mulai berlaku satu tahun setelah diundangkan, yakni 14 Januari 2005. Begitu juga dengan PHI, mestinya terbentuk pada tanggal yang sama. Mengingat belum siapnya segala yang berkaitan dengan PHI, pada 13 Januari 2005 pemerintah mengundang Perpu No 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya UU No 2 Tahun 2004 selama satu tahun, semula 14 Januari 2005 menjadi 14 Januari 2006.

Pada 14 Januari 2006, ketua MA meresmikan PHI di 33 provinsi di Indonesia yang dilakukan secara simbolis dengan menandatangani tiga prasasti PHI Padang, Semarang, Jayapura di Kantor PN Padang (*BPost*, 15/1/06). Dengan berfungsinya PHI (setelah dilantiknya hakim PHI) yang menjamin mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, sederhana, adil dan murah, wajar kehadiran PHI disambut positif. Selain itu, PHI sangat penting karena perselisihan hubungan industrial sering menjadi sorotan investor asing dalam berinvestasi di Indonesia. Meski demikian, banyak kalangan pesimis PHI mampu memenuhi harapan dalam mewujudkan penyelesaian yang cepat, sederhana, adil dan murah. Namun terlepas dari pesimis ataupun optimis, harus disadari, kehadiran PHI dalam situasi dan kondisi negara seperti sekarang memang akan menghadapi berbagai tantangan besar.

2. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 124 UU No 2 Tahun 2004 tentang ketentuan peralihan, dapat diketahui perkara yang diajukan ke P4D dan belum diputus sampai 14 Januari 2006 akan dilimpahkan dan ditangani PHI setempat. Sedangkan perkara yang masuk di P4P dan gugatan terhadap putusan P4P yang diajukan ke PT TUN, akan diselesaikan oleh MA. Sementara itu, dari

data di bagian perkara PT TUN Jakarta, gugatan terhadap putusan P4P yang terdaftar di PT TUN sampai Desember 2005 dan belum diputus hingga 14 Januari 2006 sebanyak 86 perkara. Sedangkan yang terdaftar setelah 14 Januari 2006 terhitung sampai 14 Februari 2006 sebanyak 60 perkara.

Penanganan perkara itu, menurut Panitia PT TUN, pihaknya masih menunggu petunjuk MA sehingga status perkara hanya didaftarkan tanpa bisa ditangani. Penanganan perkara ini, akan menimbulkan permasalahan karena yang menjadi tergugat pada saat perkara tersebut diajukan ke PT TUN adalah pejabat administrasi negara dalam hal ini P4P. Dengan bubarnya P4P sebagai pihak yang digugat di PT TUN, permasalahan yang muncul adalah siapa sebagai tergugat dalam penanganan perkara ini di MA.

Permasalahan menjadi rumit, mengingat majelis hakim kasasi dalam menyelesaikan perkara itu harus berdasarkan hukum acara yang berlaku pada PHI, yaitu hukum acara perdata (Ps 57 UU No 2 Tahun 2004). Dalam hal ini, pihak yang berperkara adalah pengusaha atau gabungan pengusaha, pekerja/buruh perorangan dan SP/SB (Ps 1 butir 1 dan Penjelasan Umum UU No 2 Tahun 2004). Pada gilirannya, hal ini akan menimbulkan permasalahan yang mendasar dalam hal pelaksanaan putusan perkara tersebut. Bagaimana putusan dapat dieksekusi, kalau institusi yang digugat dalam hal ini P4P sudah tidak ada lagi.

Hakim PHI juga akan dihadapkan pada persoalan ketidakpastian hukum materil. Mengingat, revisi UU 13 Tahun 2003 sebagai hukum materil bagi PHI sulit diselesaikan dalam waktu dekat karena kuatnya pro kontra di kalangan pekerja dan pengusaha. Bagi kalangan pekerja, revisi itu hanya menjamin kepentingan pengusaha. Sementara bagi pengusaha, revisi itu justru akan menguntungkan investor di Indonesia karena UU yang sekarang dinilai menghambat masuknya investor.

Sebagai wujud peralihan dari P4D/P4P (quasi/peradilan semu yang termasuk lembaga administrasi negara) ke peradilan murni (lembaga yudisial), PHI menjadi bagian dari lembaga peradilan di saat kinerja lembaga peradilan masih dinilai negatif oleh masyarakat. Terlebih lagi, karena telah menjadi target KPK dan masih panasnya konflik MA vs Komisi Yudisial.

Hukum acara di PHI yang khusus diatur dalam UU No2 Tahun 2004, ditujukan untuk menjamin penyelesaian perselisihan yang cepat, sederhana, adil dan murah. Hal ini tentunya sangat ideal. Penyelesaian yang cepat dan sederhana, diupayakan dengan ketentuan pembatasan waktu dan upaya hukum. Dengan pembatasan waktu (sejak ditunjuknya majelis hakim sampai diambilnya putusan), konsekwensinya hakim PHI dituntut bekerja keras supaya tidak dinilai melakukan tindakan *un professional conduct*.

Penyelesaian yang adil, dapat berarti pula putusan yang dijatuhkan tidak memihak. Dalam perselisihan hubungan industrial, putusan yang ditetapkan Majelis Hakim PHI akan berimplikasi pada iklim investasi dan nasib pekerja/buruh. Oleh sebab itu, putusan tersebut harus mencerminkan keadilan yang dapat menyeimbangkan antara iklim investasi dan kepentingan pekerja/buruh yang umumnya lemah. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi hakim PHI khususnya hakim ad-hoc, yang proses pengangkatan dan pemberhentiannya tidak terlepas dari peranan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Organisasi Pengusaha (Apindo).

Penyelesaian yang murah diupayakan dengan ketentuan, dalam proses beracara di PHI, pihak yang berperkara dengan nilai gugatan di bawah Rp150 juta tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi. Dibandingkan dengan mekanisme lama melalui P4D/P4P, ketentuan tersebut tidak begitu berarti. Karena, dalam penyelesaian di P4D/P4P juga tidak ada biaya baik yang nilai gugatannya di bawah Rp150 juta maupun lebih.

Untuk berperkara secara perdata di pengadilan, pada dasarnya dikenakan biaya yang meliputi kepaniteraan, panggilan, pemberitahuan para pihak, materai dan eksekusi. Seperti pengadilan pada umumnya, penyelesaian perselisihan di PHI juga memerlukan biaya. Dengan tidak dikenakannya biaya kepada pihak berperkara yang nilai gugatannya di

bawah Rp150 juta, biaya dimaksud menjadi tanggungan negara dalam hal ini MA dan harus disiapkan rutin. Masalahnya, biaya itu untuk PHI seluruh Indonesia relatif besar dalam kondisi negara seperti sekarang. Bagi MA, berarti harus berjuang lebih keras dalam mengajukan anggaran yang selama ini cenderung tidak disetujui sepenuhnya oleh pemerintah.

Sebagai salah satu pengadilan khusus yang baru terbentuk, tentu wajar PHI dihadapkan pada berbagai tantangan baik yang bersifat teknis maupun non teknis. Tinggal, bagaimana caranya semua pihak yang berkepentingan dengan keberadaan PHI dapat saling mendukung dalam menghadapi tantangan tersebut.

Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, maka terhitung tanggal 15 Januari 2005 akan dibentuk lembaga-lembaga baru yang menggantikan posisi P4D dan P4P dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Lembaga-lembaga baru ini akan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan kategori atau jenis perselisihan. Walaupun tidak dapat dijelaskan secara lengkap, (mengingat terbatasnya tempat pada rubrik ini), kami akan mencoba menjelaskan secara sistematis sebagai berikut :

1. Perselisihan Hak

Adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan Kepentingan

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.

3. Perselisihan PHK

Perselisihan yang timbul akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (pengusaha dan pekerja).

4. Perselisihan antar Serikat Pekerja

Perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dari pembagian perselisihan menjadi beberapa klasifikasi di atas, maka terdapat kesulitan tersendiri pada implementasi UU PPHI ini, yaitu harus

dimulai dengan pengetahuan dalam membedakan jenis perselisihan. Pengetahuan ini menjadi penting dengan mengingat bahwa perbedaan perselisihan tersebut akan berdampak pada jenis lembaga penyelesaian perselisihan yang akan ditempuh oleh para pihak yang berselisih.

Adapun lembaga-lembaga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut di atas adalah sebagai berikut :

1. Bipartit

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, maka setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Proses bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh hari). Jika melewati 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak harus mencatatkan perselisihannya ke disnaker.

2. Mediasi

Adalah lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang terhadap penyelesaian semua jenis perselisihan. Lembaga mediasi ini pada dasarnya hampir sama dengan lembaga perantaraan yang dilaksanakan oleh pegawai perantara disnaker sebagaimana yang telah kita kenal. Petugas yang melakukan mediasi adalah mediator yang merupakan pegawai dinas tenaga

kerja yang akan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

Perbedaannya adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu, maka berdasarkan UU PPHI ini (selain perselisihan hak), pihak disnaker terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi). Jika para pihak tidak menetapkan pilihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka penyelesaian kasus akan dilimpahkan kepada mediator.

Adapun terhadap perselisihan hak, maka setelah menerima pencatatan hasil bipartit, maka disnaker wajib meneruskan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Hal ini dikarenakan pengadilan hubungan industrial hanya dapat menerima gugatan perselisihan hak yang telah melalui proses mediasi.

Setelah menerima pelimpahan perselisihan, maka mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan. Jika penyelesaian melalui mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

3. Konsiliasi

Lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang untuk menjadi penengah Perselisihan Kepentingan, Perselisihan PHK, Perselisihan antar-Serikat Pekerja.

Yang bertugas sebagai penengah adalah konsiliator, yaitu orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketetapan menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Jika proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

4. Arbitrase

Adalah lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam

- Perselisihan Kepentingan,
- Perselisihan antar-Serikat Pekerja.

Yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.

Ad.4. Pengadilan Hubungan Industrial

Adalah lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut di atas terdiri dari hakim dari lembaga peradilan dan hakim Ad Hoc.

Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya. Untuk pertama kalinya pengadilan hubungan industrial akan dibentuk pada setiap pengadilan negeri yang berada di setiap ibu kota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Adapun di kabupaten/kota terutama yang padat industri, berdasarkan keputusan presiden harus segera dibentuk pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

Berkaitan dengan prediksi waktu proses pemeriksaan, maka perlu kami informasikan bahwa pengadilan perburuhan adalah :

1. Tingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK, sehingga para pihak masih dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.
2. Tingkat pertama dan terakhir (final) untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja.

Dari ketentuan di atas dapat dilihat bahwa jika Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) ini belum terbentuk maka penyelesaian sengketa perburuhan/ Hubungan Industrial masih menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Yaitu putusan Pantian Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dapat diajukan banding ke P4P, sementara putusan P4P dapat diajukan banding ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (TUN). Yang menjadi pertanyaan selanjutnya mungkin

bagaimana jika perkara sudah diperiksa oleh PT TUN dan pada saat yang bersamaan Pengadilan PHI terbentuk. Jika melihat aturan peralihan di atas hal tersebut sama sekali tidak di atur, atas dasar tersebut maka saya berpendapat bahwa perkara yang sudah diajukan ke PTTUN tersebut tetap diselesaikan oleh PT TUN dan diperlakukan sebagaimana perkara TUN lainnya.

Pertanyaan selanjutnya yang mungkin timbul adalah, bagaimana jika pada saat putusan P4D dibacakan Pengadilan PHI belum terbentuk, akan tetapi setelah perkara tersebut dilimpahkan ke P4P Pengadilan PHI terbentuk. Atas perkara yang demikian maka berdasarkan pasal 124 ayat (2) c perkara tersebut harus dilimpahkan ke MA untuk diselesaikan oleh MA (dengan menggunakan UU PHI sebagai hukum acaranya). Jika putusan P4P sudah dikeluarkan dan Pengadilan PHI sudah terbentuk maka atas putusan P4P ini dapat diajukan kasasi ke MA, bukan lagi ke PT TUN, tentunya jika batas waktu upaya hukum belum dilewati, yaitu 90 hari.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat dijelaskan bahwa sesuai dengan maksud dan tujuan diundangkannya UU No. 2 Tahun 2004, yaitu penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Maka dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar lembaga peradilan atau non litigasi tersebut diharapkan dalam waktu yang singkat

perselisihan hubungan industrial dapat terselesaikan. Namun hal yang perlu diperhatikan adalah jangan sampai diundangkannya UU No. 2 Tahun 2004 dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat khususnya para pekerja yang terkena permasalahan dengan para pengusaha.

BAB IV PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan sebagaimana bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Perselisihan perburuhan dapat berakhir pada pemutusan hubungan kerja.

Perselisihan perburuhan diharuskan secara bipartit dan jika penyelesaian tidak membawa hasil, maka penyelesaian melibatkan unsur pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja secara tripartit. Jika tidak membawa hasil diajukan secara tertulis pada Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah dan dibanding pada Penyelkesaian Perselisihan Perburuhan Pusat. Hal ini berbeda jika diakhiri dengan pemutusan hubungan kerja, maka jika perseorangan, instansi yang berkompeten adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah dan jika secara massal yang berkompeten adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat. Diundangkannya UU No. 2 Tahun 2004 dimaksudkan mencabut ketentuan yang diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 dan perwujudan dari ketentuan pasal 155 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 dengan dibentuknya beberapa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik

penyelesaian secara non litigasi maupun secara litigasi. Namun meskipun UU No. 2 Tahun 2004 telah diundangkan dan diberlakukan tanggal 16 Januari 2006, lembaga yang dimaksud belum terbentuk, sehingga belum jelas penanganannya.

- b. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU No. 2 Tahun 2004 selain lebih singkat juga lebih mengarah pada penyelesaian secara non litigasi. Selain itu dengan melibatkan banyak lembaga yang dapat menyelesaikan masalah perselisihan hubungan industrial, akan memberikan banyak pilihan baik pengusaha maupun pekerja untuk memilih lembaga yang dirasa sangat kompeten dan adil dalam memberikan suatu putusan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

Hendaknya pemerintah merealisasi lembaga-lembaga yang ditunjuk oleh UU No. 2 Tahun 2004 agar segala bentuk perselisihan perburuhan dapat segera ditangani dan dipergunakan sebagai bahan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana lembaga-lembaga tersebut berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

DAFTAR BACAAN

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1992.
- Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1982.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990.
- Lalu Husni, et. all, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta, 1991.
- _____, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1989.