

## Abstrak

Dunia perburuhan atau ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan yang sangat lambat akibat mental dan birokrasi yang ada. Para pejabat yang berkompeten, pengusaha, atau serikat buruh menunjukkan ketidaksiapan untuk ikut dalam perubahan itu. Sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku proses produksi mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Beberapa hal yang menjadi masalah pokok, yakni peran serikat buruh, tanggung jawab pemerintah, peran serikat buruh dalam aksi industrial, dan dampak ratifikasi konvensi ILO terhadap gerakan buruh.

Mekanisme hubungan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah dibuat oleh pemerintah. Secara teoritis, peraturan dan perundang-undangan tersebut sebenarnya telah memadai, namun terdapat hal lain yang sangat mempengaruhi pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan yang datang dari ketiga pihak yaitu : kebijakan pemerintah, ketaatan pengusaha, serta kejujuran dan ketaatan para buruh, yang menentukan apakah penerapan hukum perburuhan itu dapat dilaksanakan atau justru akan dikecualikan dan dilanggar.

Dalam kenyataan yang terjadi, pihak pengusaha, buruh, maupun pemerintah merupakan pihak yang saling berlawanan dan bermusuhan. Usaha yang semula hendak berlandaskan maksud dan tujuan baik dari semua pihak, seperti upaya menghasilkan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan justru menimbulkan reaksi yang keras dari kalangan organisasi buruh oleh karena latar belakang yang mengawali lahirnya undang-undang tersebut dinilai melanggar hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimaksudkan agar pengusaha maupun pekerja mengetahui hak dan kewajibannya, namun pekerja senantiasa gagal memperjuangkan haknya karena pengusaha selalu mengancam pemutusan hubungan kerja. Pada perkembangan berikutnya, pemerintah mengundang Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah tentang mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan menurut UU No. 2 Tahun 2004 serta mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial menurut UU No. 2 Tahun 2004.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 diharapkan dapat membawa paradigma baru dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, secara struktural maupun institusional. Menurut Undang-Undang tersebut, penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan di luar pengadilan, melalui bipartit, mediasi, konsiliasi serta arbitrase. Apabila gagal ditempuh atau gagal mencapai kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).