

PENYULUHAN HUKUM KETENAGAKERJAAN BIDANG PENYELESAIAN MASALAH PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA MASYARAKAT YANG BEKERJA DI SEKTOR INDUSTRI

DEDE AGUS¹⁾

¹ Dosen Fakultas Hukum dan DPL KKM Kelompok 61 Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Jl. Raya Palka Km 4, Pabuaran, Serang-Banten (0254) 280330
E-mail : de2agus@untirta.ac.id

Abstrak

Konflik/perselisihan suatu yang lumrah terjadi dalam aktivitas mahluk sosial (*zoon politicon*), termasuk dalam aktivitas hubungan industrial, yang perlu dicarikan penyelesaiannya sesuai dengan norma hukum yang berlaku, yaitu UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini karena negara kita adalah negara hukum, maka segala aktivitas baik bekerja maupun berusaha (berbisnis) termasuk jika timbul perselisihan/konflik dalam hubungan kerja maka penyelesaian masalahnya harus berdasarkan hukum, serta belum semua tenaga kerja dan pengusaha memahami dan melaksanakan ketentuan hukum kerja tersebut. Dalam penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui penyelesaian di luar pengadilan (*non litigasi*) dan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial (PHI). Mengingat Konflik/perselisihan perlu diminimalisir atau dicarikan penyelesaiannya agar konflik tidak menimbulkan ekses-ekses negatif, maka perlu sosialisasi melalui penyuluhan hukum kepada warga masyarakat tenaga kerja yang mencakup pencari/calon pekerja, pekerja/buruh dan calon pengusaha/pengusaha, agar mereka mengenal, memahami dan melaksanakan hukum kerja dalam hubungan industrialnya, terutama dalam hal terjadi masalah perselisihan hubungan industrial. Tidak kecuali warga masyarakat Desa Carenang Kecamatan Carenang, karena dari segi komposisi mata pencaharian penduduk banyak terlibat dalam hubungan industrial dan dekat dengan lokasi industri Serang Timur. Melalui metode ceramah, diskusi dan simulasi penyuluhan hukum, dan merupakan salah satu realisasi tri dharma perguruan tinggi.

Kata Kunci : Penyuluhan Hukum, Perselisihan, Hubungan Industrial, Penyelesaian, Ketenagakerjaan

1. PENDAHULUAN

Konflik/perselisihan suatu yang lumrah terjadi dalam aktivitas mahluk sosial (*zoon politicon*), termasuk diantaranya dalam aktivitas hubungan industrial. Namun keberadaannya tidak dihindaki, terutama konflik yang bersifat negatif atau destruktif. Dengan demikian dalam hubungan industrial konflik tetap tidak dapat

dihindari, apalagi secara sosial ekonomi kedudukan para pihak tidak sama. Disatu pihak pengusaha atau majikan dalam kedudukan sosial ekonomis lebih tinggi dan dipihak lain pekerja/buruh yang secara sosial ekonomis kedudukannya lebih rendah. Yang menjadi pokok pangkal timbulnya perselisihan hubungan industrial karena adanya perasaan-perasaan kurang puas, pengusaha memberikan

kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima, ternyata pekerja mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda dan menunjukkan reaksi tidak puas sehingga menimbulkan perselisihan-perselisihan. Menurut Gunawan Kartasapoetra dalam H. Zainal Asikin et all (2006:201), yang menjadi pokok pangkal kekurangan itu umumnya berkisar pada masalah : a) pengupahan, b) jaminan sosial, c) perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban, d) daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban, e) adanya masalah pribadi.

Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004). Sedangkan penyebab perselisihan disebutkan dalam penjelasan Umum Undang-undang tersebut, yaitu :

- a. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan

perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;

- b. Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normative yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- c. Pengakhiran hubungan kerja;
- d. Perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Perselisihan-perselisihan ini perlu diminimalisir atau dicarikan penyelesaiannya agar konflik tidak menimbulkan ekses-ekses negatif. Dalam penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui penyelesaian di luar pengadilan (*non litigasi*) dan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial (PHI). Penyelesaian sengketa *non litigasi* dapat ditempuh mulai dari penyelesaian oleh para pihak secara kooperatif, dengan bantuan orang lain atau pihak ketiga yang bersifat netral (*negosiasi, mediasi, konsiliasi dan arbitrase*). Penyelesaian konflik atau sengketa melalui PHI biasanya ditempuh jika penyelesaian sengketa *non litigasi* tidak mencapai hasil yang diharapkan atau memuaskan para pihak yang berselisih. Agar hubungan industrial yang

harmonis, dinamis, dan berkeadilan tetap terwujud secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila, maka penyelesaian perselisihan harus berlandaskan kepada norma hukum (sumber hukum) yang berlaku yang diantaranya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Meskipun UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini dinyatakan tidak berlaku oleh Mahkamah Konstitusi (MK) melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, namun sifatnya inkonstitusional bersyarat, yaitu bahwa UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai tenggang waktu dalam putusan tersebut yaitu 2 (dua) tahun (<https://www.mkri.id>, Kamis, 25 November 2021). Dengan demikian masih tetap menjadi sumber hukum ketenagakerjaan.

Dalam hubungan industrial baik sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah masa kerja telah diatur oleh hukum kerja atau hukum ketenagakerjaan. Hal ini karena ruang lingkup hukum ketenagakerjaan berdasarkan pasal 1 angka 1 UUK adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Abdul Khakim masa sebelum bekerja (*pre-employment*), masa selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*post employment*) (Abdul Khakim, 2003:10-11). Sedangkan menurut Lalu Husni bahwa

substansi kajian hukum ketenagakerjaan meliputi hubungan hukum sebelum hubungan kerja (*pra-employment*), dalam hubungan kerja (*during employment*) dan setelah hubungan kerja (*post employment*), maka konsep ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada, apakah mencakup ketiga bidang tersebut (Lalu Husni, 2016: 87-88).

Baik sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah masa kerja di atas dapat saja timbul perselisihan/konflik hubungan industrial. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003). Sedangkan pengertian perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004). Dari pengertian perselisihan tersebut maka perselisihan hubungan industrial meliputi : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh

hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan-perselisihan seperti di atas perlu diminimalisir atau dicarikan penyelesaiannya agar konflik tidak menimbulkan ekses-ekses negatif. Penyelesaian konflik itu perlu dilakukan secara cepat, tepat, adil dan murah agar hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan tetap terwujud secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Dalam penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan melalui penyelesaian di luar pengadilan (*non litigasi*) atau *Alternatif Dispute Resolution (ADR)* dan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial (PHI). Penyelesaian sengketa *non litigasi* dapat ditempuh mulai dari penyelesaian oleh para pihak secara kooperatif, dengan bantuan orang lain atau pihak ketiga yang bersifat netral (*negosiasi, mediasi, konsiliasi dan arbitrase*). Penyelesaian konflik atau sengketa melalui pengadilan (PHI) biasanya ditempuh jika penyelesaian sengketa *non litigasi* tidak mencapai hasil yang diharapkan atau memuaskan para pihak yang berselisih.

Meskipun upaya-upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan/ditempuh melalui penyelesaian di luar pengadilan (*non litigasi*) atau *Alternatif Dispute Resolution (ADR)* dan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial (PHI), dalam praktek masih mengalami hambatan, yaitu belum semua masyarakat yang bekerja di sektor industri paham dan mampu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang mereka hadapi. Oleh karena itu, sangat

diperlukan Program Pengabdian Kepada Masyarakat berupa “*Penyuluhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Penyelesaian Masalah Perselisihan Hubungan Industrial Pada Masyarakat Yang Bekerja Di Sektor Industri*”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pendahuluan di atas, maka rumusan masalah timbul sehubungan konflik/perselisihan suatu yang lumrah terjadi dalam aktivitas makhluk sosial (*zoon politicon*), termasuk dalam aktivitas hubungan industrial, yang perlu dicarikan penyelesaiannya sesuai dengan norma hukum yang berlaku, yaitu UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini karena negara kita adalah negara hukum, maka segala aktivitas baik bekerja maupun berusaha (berbisnis) termasuk jika timbul perselisihan/konflik dalam hubungan kerja maka penyelesaian masalahnya harus berdasarkan hukum, serta belum semua tenaga kerja dan pengusaha memahami dan melaksanakan ketentuan hukum kerja tersebut. UUK adalah undang-undang pokok dibidang ketenagakerjaan dan UUCK adalah kumpulan peraturan perundang-undangan yang mencabut, menambah atau merevisi berbagai peraturan perundang-undangan sebelumnya, termasuk ketentuan-ketentuan UUK, dan UUPPHI yang khusus mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu meskipun UUK dan UUPPHI sudah lama berlaku sejak

tahun 2003/2004 dan sudah banyak peraturan pelaksanaannya, masih perlu disosialisasikan kepada masyarakat tenaga kerja dan pengusaha.

Tujuan dan Manfaat Kegiatan

Program penyuluhan hukum di wilayah yang warga masyarakatnya berhubungan dengan dunia industrial/dekat dengan lokasi industri (Desa Carenang, Kecamatan Carenang, Kabupaten Serang, desa yang dekat dengan kawasan industri Serang Timur) yang meliputi tenaga kerja (calon/pencari kerja, pekerja/buruh), calon pengusaha, pengusaha dan masyarakat umum lainnya mempunyai tujuan :

1. Melaksanakan amanat Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Untuk memberikan pemahaman, menginformasikan bagi masyarakat umum, tenaga kerja (pencari kerja/calon pekerja, pekerja) dan pengusaha tentang hukum ketenagakerjaan bidang penyelesaian perselisihan hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Th 2003), UU Cipta Kerja (UU No.11 Tahun 2020 dan UU No.2 Tahun 2004).
3. Membantu melaksanakan program pemerintah (Disnaker), Lembaga Kerjasama Tripartit dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD Tahun 1945.

Kegiatan penyuluhan ini bermanfaat dan berguna untuk memberikan pemahaman dan

meningkatkan keterampilan kepada masyarakat umum, tenaga kerja (pencari kerja/calon pekerja, pekerja), calon pengusaha dan pengusaha tentang hukum ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Th 2003), UU Cipta Kerja (UU No.11 Tahun 2020 dan UU No.2 Tahun 2004), dan untuk mengetahui peranan pemerintah (Disnaker), Lembaga Kerjasama Tripartit, dan Organisasi Buruh/Pekerja dalam upaya menyelesaikan permasalahan hubungan industrial.

Khalayak Sasaran

Sasaran kami dalam penyuluhan tentang “*Penyuluhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Penyelesaian Masalah Perselisihan Hubungan Industrial Pada Masyarakat Yang Bekerja Di Sektor Industri*”. adalah :

1. Warga Desa Carenang, Kecamatan Carenang, Kabupaten Serang/peserta penyuluhan.
2. Pencari kerja/Calon pekerja.
3. Pekerja/buruh/karyawan
4. Serikat Buruh/Serikat Pekerja.
5. Calon Pengusaha/Pengusaha
6. Perangkat desa/aparatur desa

2. METODE KEGIATAN

Dalam kegiatan penyuluhan ini tersusun dalam beberapa tahapan, yaitu:

- a. Persiapan :
 1. Mempersiapkan bahan-bahan atau materi untuk penyuluhan.
 2. Melakukan pertemuan dengan

perangkat Desa Carenang, Kecamatan Carenang, Kabupaten Serang-Banten yang dapat memfasilitasi penyuluhan kami dengan warga, tenaga kerja, pekerja dan pengusaha.

3. Mencari informasi sementara tentang keadaan desa serta warga di wilayah Kecamatan Carenang, seperti desa yang berlokasi dekat dengan zona industri, warga yang mayoritas bekerja di sektor industri, serta tingkat pemahaman warga tentang hukum ketenagakerjaan.

b. Pelaksanaan kegiatan :

1. Penyampaian informasi kepada warga Desa Carenang, Kecamatan Carenang, Kabupaten Serang-Banten tentang penyuluhan hukum ketenagakerjaan melalui luring dan daring.
2. Memberikan simulasi tentang masalah perselisihan hubungan industrial.
3. Memberikan solusi-solusi penyelesaian masalah perselisihan dalam hubungan industrial.

c. Evaluasi :

Tanggapan dari peserta penyuluhan hukum yang terdiri dari warga yang bekerja di sektor industri, perangkat desa, serikat buruh/serikat pekerja, dengan cara mengkaji permasalahannya dan membuat rekomendasi.

Metode kegiatan penyuluhan hukum ini meliputi:

1. Metode ceramah
Penyuluhan hukum dengan metode penyampaian materi melalui ceramah,

yaitu penyuluh memberikan pemahaman dan informasi secara teoritis hasil studi pustaka dan lapangan.

2. Diskusi

Semua peserta diberikan bahan makalah, sehingga dapat membaca dan menyimak materi yang kemudian dilanjutkan dengan tanya jawab antara peserta dengan narasumber/penyuluh.

3. Simulasi

Disamping metode ceramah dan diskusi juga diberikan simulasi kasus-kasus hubungan industrial beserta tata cara penyelesaiannya.

Kegiatan penyuluhan ini dilaksanakan

pada :

Hari/Tanggal : Minggu, 24 Juli 2022,
Waktu : 13.00 WIB s/d selesai dan Tempat :
Aula Madjelis Kampung Ciguha, Desa Carenang, Kec. Carenang

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan dan Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Dasar hukum pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai hukum material dan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai hukum formal (acaranya). UU No. 2 Tahun 2004 sebagai hukum acara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial memiliki kemajuan

dibandingkan peraturan sebelumnya, yaitu : (1) adanya lembaga mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan perburuhan; (2) menghapus birokrasi karena adanya lembaga P4D/ P4P pada peraturan yang lama; dan (3) mengakomodasi kepentingan buruh/pekerja secara perorangan dan tidak harus melalui Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kemudian UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai hukum material telah mengalami beberapa kali uji material terhadap UUD 1945 untuk beberapa pasalnya dan dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi (MK).

Pengertian perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Dari pengertian perselisihan tersebut maka perselisihan hubungan industrial meliputi : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyebab atau Sumber Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan/konflik dalam hubungan

industrial tetap tidak dapat dihindari, apalagi secara sosial ekonomi kedudukan para pihak tidak sama. Disatu pihak pengusaha atau majikan dalam kedudukan sosial ekonomis lebih tinggi dan dipihak lain pekerja/buruh yang secara sosial ekonomis kedudukannya lebih rendah. Yang menjadi pokok pangkal timbulnya perselisihan hubungan industrial karena adanya perasaan-perasaan kurang puas, pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima, ternyata buruh/pekerja mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda dan menunjukkan reaksi tidak puas sehingga menimbulkan perselisihan-perselisihan. Menurut Gunawan Kartasapoetra dalam H. Zainal Asikin et all, yang menjadi pokok pangkal kekurang puasan itu umumnya berkisar pada masalah-masalah (H. Zainal Asikin et all, 2006:201): a) pengupahan, b) jaminan sosial, c) perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban, d) daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban, e) adanya masalah pribadi. Sedangkan menurut Lalu Husni (2005:3) secara umum perselisihan/konflik disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Konflik Data (*data conflict*) : Terjadi karena kekurangan informasi, kesalahan informasi (*mis information*), adanya perbedaan pandangan, interpretasi/penafsiran terhadap data.
- b. Konflik Kepentingan (*interest conflict*) :

- Timbul karena adanya perasaan bersaing, kepentingan substansial dari para pihak, kepentingan prosedur dan kepentingan psikologi.
- c. Konflik Hubungan (*relationship conflict*): Terjadi karena adanya kadar emosi yang kuat (*strong emotion*), kesalahan persepsi, miskin komunikasi atau kesalahan komunikasi (*mis communication*), dan tingkah laku negatif yang berulang-ulang.
- d. Konflik Struktur (*struktur conflict*): Terjadi karena adanya pola yang merusak perilaku atau interaksi, kontrol yang tidak sama, kepemilikan atau distribusi sumber daya yang tidak sama, adanya kekuasaan dan kekuatan, atau faktor lingkungan yang menghalangi kerja sama, serta kurangnya waktu yang tersedia.
- e. Konflik Nilai (*value conflict*): Terjadi karena adanya perbedaan kriteria evaluasi pendapat atau perilaku, pandangan hidup, ideologi, agama, adanya penilaian sendiri tanpa memperhatikan penilaian orang lain.

Penjelasan Umum Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), konflik atau perselisihan hubungan industrial disebabkan oleh :

- a. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;

- b. Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normative yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- c. Pengakhiran hubungan kerja;
- d. Perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Jenis Perselisihan dan Cara Penyelesaian Masalah Perselisihan Hubungan Industrial

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menurut UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah :

- (1) Perselisihan hak : Perselisihan hak adalah 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.
- (2) Perselisihan kepentingan : 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.

- (3) Perselisihan PHK : Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- (4) Perselisihan Antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan : adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Penyelesaian konflik itu perlu dilakukan secara cepat, tepat, adil dan murah agar hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan tetap terwujud secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Dalam penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan melalui penyelesaian di luar pengadilan (*non litigasi*) atau *Alternatif Dispute Resolution (ADR)* dan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial (PHI). Penyelesaian sengketa *non litigasi* dapat ditempuh mulai dari penyelesaian oleh para pihak secara kooperatif, dengan bantuan orang lain atau pihak ketiga yang bersifat netral (*negosiasi, mediasi, konsiliasi dan arbitrase*). Penyelesaian konflik atau sengketa melalui pengadilan (PHI) biasanya ditempuh jika penyelesaian sengketa *non litigasi* tidak mencapai hasil yang diharapkan atau memuaskan para pihak yang berselisih.

Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menurut UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah : (1) Bipartit; (2) Pencatatan Perselisihan ke Disnaker; dan (3) Mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau Pengadilan Hubungan Industrial.

- (1). Bipartit Penyelesaian Hubungan Industrial :
 - a) Penyelesaian bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak dimulainya perundingan;
 - b) Jika 30 (tiga puluh) hari terlampaui maka perundingan bipartit dianggap gagal;
 - c) Jika bipartit mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani para pihak dan wajib dilaksanakan;
 - d) Perjanjian Bersama wajib didaftarkan di pengadilan hubungan industrial (PHI);
 - e) Jika ada pihak yang melanggar kesepakatan, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan eksekusi ke PHI.
- (2). Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial :
 - a) Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka pihak-pihak mencatatkan perselisihannya pada dinas ketenagakerjaan disertai dengan bukti-bukti.
 - b) Instansi Disnaker menawarkan

- penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase;
- c) Jika tidak dipilih, maka dalam waktu 7 (tujuh) hari pegawai disnaker melimpahkan kepada mediator.
- (3). Konsiliasi Perselisihan Hubungan Industrial :
- a) Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, PHK atau perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator yang netral;
- b) Jika terjadi kesepakatan melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB), kemudian PB didaftarkan di PHI;
- c) Jika PB tersebut tidak dijalankan oleh salah satu pihak, maka dapat dimintakan eksekusinya di pengadilan hubungan industrial;
- d) Jika tidak dapat diselesaikan secara damai, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis. Jika anjuran tertulis itu ditolak, maka dilanjutkan ke mediasi sebelum ke pengadilan Hubungan Industrial.
- (4). Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial :
- a) Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang netral;
- b) Apabila tidak ada kesepakatan melalui arbitrase atau konsiliasi, maka sebelum ke PHI terlebih dahulu diselesaikan melalui Mediasi;
- c) Khusus untuk perselisihan hak, tidak dapat diselesaikan melalui arbitrase atau konsiliasi, (sebelum ke PHI harus melalui mediasi dulu);
- d) Jika terjadi kesepakatan melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB), kemudian PB didaftarkan di PHI;
- e) Jika tidak dapat diselesaikan secara damai, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Jika anjuran tertulis itu ditolak, maka dilanjutkan ke pengadilan Hubungan Industrial.
- (5). Arbitrase Perselisihan Hubungan Industrial :
- a) Arbitrase Hubungan Industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat dan final;
- b) Para pihak, dalam waktu 30 (tiga puluh) hari, sejak putusan arbitrase, dapat mengajukan pembatalan ke MA;
- c) Adapun alasan pembatalan putusan arbiter ke MA adalah : (1) surat/ dokumen palsu; (2) adanya bukti baru;

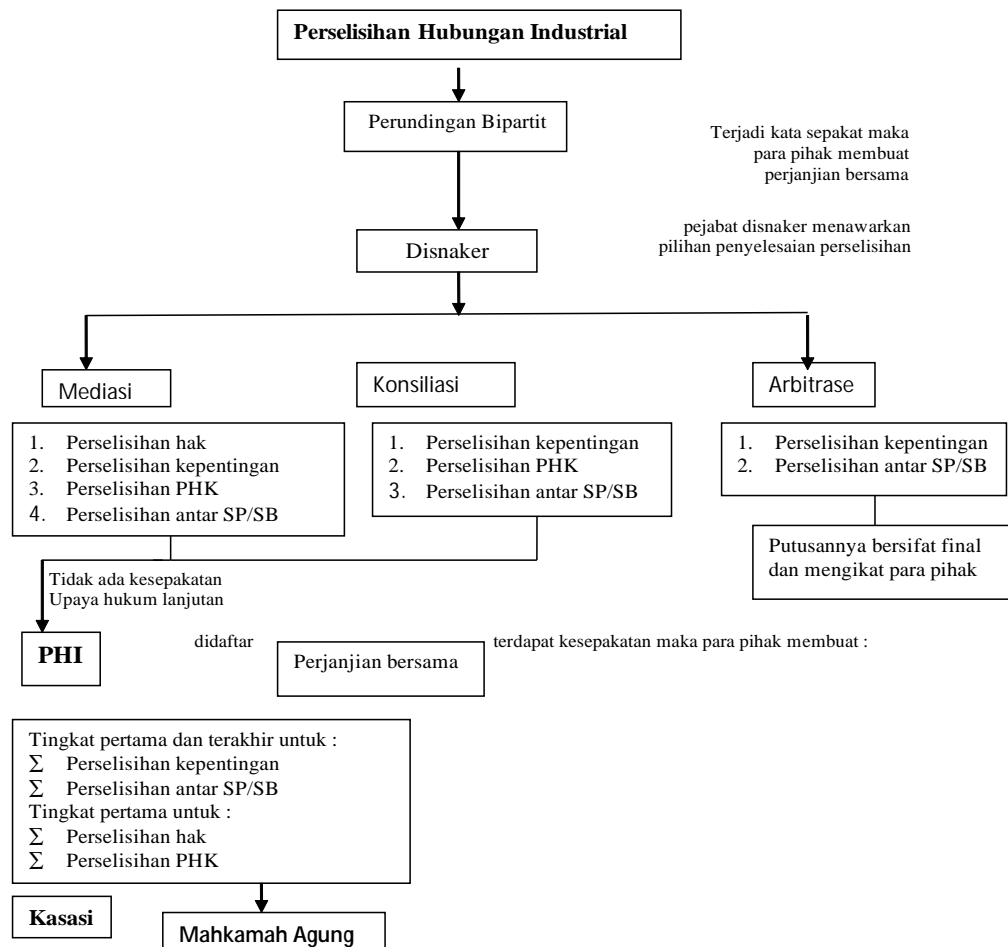
(3) adanya tipu muslihat; (4) melampaui kewenangan; (5) bertentangan dengan peraturan.

(6) Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Kompetensi Absolut Pengadilan Hubungan Industrial adalah : (1) Tingkat I tentang Perselisihan Hak; (2) Tingkat I dan akhir tentang perselisihan kepentingan; (3) Tingkat I tentang perselisihan PHK; dan (4) Tingkat I dan Akhir antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Prosedur Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah sebagai berikut :

- a) Hukum Acara Yang berlaku di PHI adalah sama dengan yang berlaku di peradilan umum, kecuali yang diatur khusus dalam UU PPHI;
- b) Nilai gugatan dibawah 150 juta tidak dikenakan biaya pengadilan;
- c) Upaya hukum terhadap putusan PHI adalah langsung Kasasi ke Mahkamah Agung, tidak melalui upaya banding ke Pengadilan Tinggi;
- d) Proses Beracara di PHI dengan acara cepat atau dengan acara biasa.
- e) Pengambilan putusan selambat-lambatnya 50 hari sejak sidang pertama;
- f) Upaya Hukum Terhadap PHI : (1) Kasasi ke MA; (2) PK ke MA; (3) Permohonan pembatalan arbitrase bukan ke PHI tapi Langsung ke MA.

Berikut Gambar Mekanisme PPHI (YLBHI, 2006:203)



4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dari penyuluhan ini adalah bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui penyelesaian di luar pengadilan (*non litigasi*) atau *Alternatif Dispute Resolution (ADR)* dan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial (PHI). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah : (1) Bipartit Penyelesaian Hubungan Industrial; (2) Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial ke Disnaker; dan (3) Mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Kompetensi Absolut Pengadilan Hubungan Industrial adalah : (1) Tingkat I tentang Perselisihan Hak; (2) Tingkat I dan akhir tentang perselisihan kepentingan; (3) Tingkat I tentang perselisihan PHK; dan (4) Tingkat I dan Akhir antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Upaya hukum terhadap putusan PHI adalah langsung Kasasi ke Mahkamah Agung, tidak melalui upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Dalam praktek penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih mengalami hambatan, karena belum semua masyarakat yang bekerja di sektor industri paham dan mampu menyelesaikan masalah perselisihan hubungan industrial yang mereka hadapi. Atas dasar inilah diperlukan Program Pengabdian Kepada Masyarakat berupa Penyuluhan Hukum Ketenagakerjaan Kepada Masyarakat Yang Bekerja di Sektor Industri dalam Menghadapi

Masalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Saran

Penting diselenggarakannya sosialisasi hukum ketenagakerjaan umumnya, khususnya hubungan industrial dan penyelesaian masalah perselisihan hubungan industrial kepada masyarakat yang bekerja di sektor industri oleh pemerintah (Disnakertrans), organisasi buruh/pekerja, pengusaha dan akademisi secara inten dan berkesinambungan, berhubung tidak semua buruh/pekerja paham dan mengerti serta mampu mengatasi kasus-kasus hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Literatur

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Cet.14, RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2016.
- _____, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial : Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Laporan Akhir KKM Tematik Kelompok 61, Desa Carenang, Kecamatan Carenang,

Kabupaten Tangerang, Banten, Agustus
2022.

Sendjun H Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

YLBHI, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*, YLBHI, Jakarta, 2006.

Zainal Asikin et al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan

UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang
Cipta Kerja