

## PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG DIGUNAKAN OLEH BURUH/PEKERJA DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh  
Lesza Leonardo  
Universitas Negeri Manado  
Email: [lesza\\_lombok@unima.ac.id](mailto:lesza_lombok@unima.ac.id)

<i>Info Artikel</i>	<i>Abstract</i>
<b>Title</b>	<i>Industrial Relations is a system or service that consists of elements of Employers, employees and government elements based on the values of Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, (Article 1, Section 22 of the Manpower Act). Implementation of Industrial Relations are arranged in the form of provisions, both normative provisions and the provisions of existing law. Industrial Dispute, a condition in which the presence of dissent that resulted in a conflict of interests between employers and employees because of the dispute over the rights, interests, Termination of Employment ("layoffs") or a cooperation agreement. SBSI (Indonesian Prosperity Trade Union) is one of the unions / workers who focus on accomplishing clash industrial relations experienced by its members either by taking judicial and non-legal options</i>
<b>Keywords :</b>	<b>Keywords :</b> <i>Disputes, Industrial Relations, Trade Union / Labor</i>
<b>Judul</b>	<b>Abstrak</b>  Hubungan Industrial adalah suatu sistem atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, pegawai dan unsur pemerintah berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, (Pasal 1 Ayat 22 UU Ketenagakerjaan). Penyelenggaraan Hubungan Industrial diatur dalam bentuk ketentuan, baik ketentuan normatif maupun ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Perselisihan Hubungan Industrial, suatu keadaan dimana adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan terjadinya benturan kepentingan antara pengusaha dan pekerja karena adanya perselisihan hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja

<b>Kata kunci:</b>	<p>("PHK") atau perjanjian kerjasama. SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) adalah salah satu serikat pekerja/buruh yang fokus menuntaskan benturan hubungan industrial yang dialami oleh para anggotanya baik melalui jalur yudisial maupun non hukum.</p> <p><b>Kata Kunci</b> : Perselisihan, Hubungan Industrial, Serikat Pekerja/Buruh</p>
--------------------	--

## I. PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang Permasalahan

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibentuk bertujuan untuk melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social sebagaimana termaktub dalam pembukaan UUD 1945. Sebagai bangsa yang merdeka, maka seluruh elemen masyarakat yang berada dalam naungan Negara Kesatuan Republik Indonesia bebas untuk mencapai tujuan dalam hidupnya, termasuk bagi buruh/pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Di sisi lain, pemerintah beserta instrumennya berdasarkan konstitusi berkepentingan mewujudkan kesejahteraan rakyat Menjadikan buruh menjadi sejahtera bukanlah perkara mudah ditengah persoalan yang menghimpit perusahaan. Pengusaha harus bersiasat menekan biaya demi menjaga daya saing. Tidak kurang dari 55,5 juta pekerja kita hanya berpendidikan SD atau lebih rendah, hal yang mengakibatkan produktivitas buruh di Indonesia dinilai rendah. Pemerintah harus serius mengatasi masalah ini agar kompetensi pekerja dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja dan memperoleh upah layak. Disamping persoalan produktivitas, lemahnya daya saing perusahaan di Indonesia juga disebabkan oleh inefisiensi - biaya logistik, pungutan ilegal, birokrasi lambat, dan lainnya (KPPOD.2013:2). Fakta yang terjadi di lapangan, tidak selamanya kesejahteraan bagi buruh/pekerja dapat tercapai. Hal tersebut dikarenakan ada beragam kepentingan yang turut serta dalam proses menuju kesejahteraan bagi buruh/pekerja. Pihak yang seringkali berseberangan pendapat adalah buruh/pekerja itu sendiri dengan pengusaha.

Dalam konflik antara buruh/pekerja dengan para pengusaha, masing-masing pihak telah terafiliasi kedalam kelompokkelompok yang diberikan ruang oleh negara untuk berserikat, berkumpul serta mengeluarkan pikiran baik lisan maupun tulisan. Hal tersebut dijamin di UUD 1945 yang menyatakan Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-undang Kebebasan untuk berserikat dan berkumpul tersebut, menyebabkan antara buruh dan pengusaha tercipta garis demarkasi yang tegas antara keduanya. Pihak buruh/pekerja terafiliasi kedalam serikat pekerja yang diperkuat dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. sedangkan para pengusaha tergabung dalam wadah Apindo (Asosiasi pengusaha Indonesia).

Pengusaha berkepentingan untuk memastikan jalannya usaha yang dilakukan, agar proses produksi yang dilakukan berjalan dengan lancar. Parameter yang dipakai oleh pemilik investasi/pemberi kerja tentunya laba/keuntungan. Di sisi lain, buruh/pekerja juga berkepentingan untuk mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Upah dijadikan oleh buruh sebagai sarana untuk memperoleh kesejahteraan dalam hidupnya. Perbedaan pandangan antara keduanya sering kali berujung pada konflik yang terkadang terlibat konflik yang nyata dan terbuka.

## **I.2 Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum empiris. Sifat penelitian ini adalah deskriptif. Pendekatan dalam penulisan hukum ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti menentukan wilayah berdasarkan pertimbangan untuk mempersempit ruang lingkup penelitian dan dikarenakan permasalahan yang diteliti merupakan permasalahan pendukung yang sifatnya homogen dan umum sehingga berlaku di seluruh wilayah Indonesia.

## **II. PEMBAHASAN**

### **2.1. Konsep PPHI Berbasis Pemberdayaan Buruh**

Pada situasi dimana buruh memiliki kecenderungan untuk menghentikan kasusnya baik ditahap bipartit maupun tahap tripartit dan itu disebabkan bukan karena merasa anjuran atau pola penyelesaian tersebut sudah baik dan sesuai harapan, tentu hal

ini merupakan preseden buruk dalam penerapan sistem PPHI yang harapannya mampu memberikan rasa keadilan pada dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Kondisi tersebut mencerminkan situasi tanpa pilihan yang dihadapi buruh. Kondisi ini kemudian hampir sama dengan ketika kalangan pengusaha mulai tidak percaya lagi pada Pengadilan Niaga, maka ketika buruh menjadi skeptis pada PHI, saat itulah sinyak kebangkrutan PHI pun mulai berkumandang. Situasi demikian kemudian mencerminkan bahwa salah satu kendala yang menjadi penghambat bagi buruh dalam mencari keadilan dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia khususnya dalam PHI ialah perihal kualitas buruh dan segenap elemen terkait dalam sistem PPHI itu sendiri. Meskipun secara normatif tegas diatur bahwa kedudukan buruh setara dengan pengusaha, tetapi berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kedudukan setara hanya terbatas pada pengaturan (*das sollen*) dan kesetaraan yang coba dikonsepsi dalam bingkai proses PHI malah dapat menjadi bumerang tersendiri bagi buruh karena ketidaksiapan secara sumber daya manusia atau dengan kata lain buruh dan segenap elemen terkait PPHI belum berdaya. Pemberian peran strategis bagi serikat buruh dalam proses beracara di PHI yakni kewenangan untuk menjadi salah satu hakim ad hoc dari pihak buruh dan kewenangan serikat buruh sebagai kuasa hukum yang membela buruh disatu sisi dapat dilihat sebagai sebuah karakteristik menarik untuk menguatkan posisi buruh (mengangkat posisi buruh agar setara sesuai dengan kedudukan buruh dan pengusaha yang setara dalam PHI). Namun apabila tidak mampu dimanfaatkan secara optimal akan potensial memberi dampak negatif bagi buruh sendiri dalam upaya memperjuangkan hak-haknya. Kondisi nyata yang kemudian terjadi ialah ketidaksiapan buruh dari segi kualitas dalam memanfaatkan peluang berupa karakteristik yang memberi ruang terhadap serikat pekerja untuk berperan strategis dalam peradilan hubungan industrial. Hal ini kemudian yang melemahkan semangat penguatan perlindungan hukum kepada buruh yang coba digagas dalam UUPPHI.

Hal ini kemudian berkaitan erat dengan kondisi PHI hari ini, dimana pada praktiknya, makin hari penyelesaian perselisihan melalui PHI makin ditinggalkan. Padahal dalam perkembangan dunia bisnis yang begitu pesat jumlah perselisihan hubungan industrial makin meningkat. Sebagaimana hakekatnya buruh dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja potensial akan berkonflik karena memiliki tarikan kepentingan yang masing-masing berbeda. Kondisi ini kemudian menampilkan situasi

yang begitu ironis dimana PHI begitu sepi sengketa ditengah begitu banyaknya perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan buruh dalam bingkai hubungan industrial di Indonesia. Hubungan antara pengusaha dan buruh dalam konteks kekinian justru semakin menampakkan suasana subordinatif (satu menguasai yang lain) yang semakin tidak sehat. Terdapat perbedaan orientasi dimana disatu sisi pengusaha bertumpu pada pencapaian keuntungan, disisi lain buruh tidak dapat mengakses hak-hak atas kesejahteraan secara adil dengan tekanan kerja tidak manusiawi yang seringkali diterapkan pengusaha. Perbedaan strata ini sejatinya dilatarbelakangi oleh kualitas buruh di Indonesia, yang belum mampu untuk berpikir rasional dan objektif guna menentukan sikap dan tindak untuk memperjuangkan hak-haknya dalam suatu hubungan industrial. Hal yang serupa pun terjadi pada serikat pekerja atau serikat buruh. Organisasi ini pun belum mampu membawa dampak yang signifikan dalam hal memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan buruh jika terjadi perselisihan hubungan industrial. Fakta ini tidak dapat dibantah, mengingat serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk oleh buruh yang dalam hasil penelitian belum memiliki kualitas diri yang cukup untuk dapat memainkan peran strategis dalam sistem PPHI maupun terkhusus dalam PHI.

Adapun langkah pengadopsian konsep pemberdayaan holistik dapat diterjemahkan dengan melakukan penguatan bagi setiap elemen terkait (buruh, serikat pekerja, pengusaha, pemerintah dan lembaga eksternal terkait) dalam sistem PPHI dalam bentuk :

- a. Peningkatan kualitas sumber daya manusia buruh terkait keahlian, keterampilan dan pengetahuan dibidang hukum ketenagakerjaan
- b. Pemberdayaan serikat pekerja dengan memperkuat kualitas dan kemampuan serikat pekerja melalui pelatihan dan program penunjang lainnya (serikat pekerja sebagai representasi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya)
- c. Penguatan peran perusahaan/pengusaha melalui mekanisme rekrutmen pekerja berbasis kompetensi
- d. Penguatan peran pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik dalam hal kaitannya dengan regulasi, edukasi, pengawasan maupun kaitannya dengan pelaksanaan mediasi sebagai salah satu sistem PPHI

Penguatan konsep pemberdayaan secara holistik sangat penting untuk dilaksanakan dan diterjemahkan dalam langkah-langkah teknis pendukung lanjutan secara komprehensif agar mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui sistem PPHI dapat dimaksimalkan bagi setiap elemen bukan hanya buruh dalam memperjuangkan dan atau mengakses keadilan.

## **2.2. Mekanisme yang dipilih oleh SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial**

### 1) Mekanisme hukum

#### a. Penyelesaian melalui mekanisme bipartit

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal

#### b. Penyelesaian melalui mekanisme mediasi

Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.

#### c. Penyelesaian melalui mekanisme konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi (conciliation) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

d. Penyelesaian melalui mekanisme arbitrase

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter. Para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter. Arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogate lex generalis*

e. Penyelesaian melalui mekanisme Pengadilan hubungan industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus : i. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja; ii. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

2) Mekanisme non hukum

a. Memaksimalkan negosiasi

Negosiasi adalah suatu proses dimana dua pihak atau lebih yang mempunyai kepentingan yang sama atau bertentangan bertemu dan berbicara dengan maksud untuk mencapai suatu kesepakatan. Pertentangan kepentingan memberikan alasan terjadinya suatu negosiasi. Persamaan kepentingan juga memberikan alasan terjadinya negosiasi atas dasar motivasi untuk mencapai kesepakatan. Dalam hubungan industrial, kepentingan yang sama antara pekerja dan pengusaha adalah dalam hal produksi. Kedua belah pihak menginginkan agar produksi berlanjut dan meningkat karena merupakan sumber penghasilan dan keuntungan mereka. Kepentingan yang bertentangan dalam hubungan industrial adalah pembagian porsi produksi untuk kedua belah pihak. Para pekerja

memperoleh porsi bagian mereka melalui kondisi kepegawaian dan kondisi kerja yang baik, termasuk upah yang lebih tinggi, keselamatan, kesehatan dan jaminan kerja yang lebih baik, serta pekerjaan yang bebas stress. Pihak pengusaha memperoleh bagian mereka dalam bentuk profit / laba yang lebih tinggi dan dana yang lebih banyak untuk investasi (Robert Heron dan Caroline Vandenabeele, 1998: 5) .

- b. Menggunakan opsi mogok kerja sebagai alat bargaining position terhadap pengusaha

Bahwa opsi mogok kerja adalah upaya terakhir yang dilakukan oleh anggota SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta. Opsi mogok kerja diatur dalam mekanisme hukum formal di Indonesia. Setidaknya ada 3 (tiga) peraturan perundangundangan yang mengatur mengenai hak mogok pekerja.

### **III. PENUTUP**

#### **Simpulan dan Saran**

Berlakunya UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum mampu mengakomodir kepentingan buruh dalam memperjuangkan hak-haknya untuk mencari keadilan. Meskipun secara substansif UU PPHI telah mengakomodir kedudukan buruh agar seimbang dengan pengusaha, namun posisi buruh kembali lemah pada setiap langkah pelaksanaan dalam proses PPHI. Hal itu tidak lain dipengaruhi atas berbagai faktor penghambat yang masih menjadi kendala baik dari tataran substansi maupun teknis pelaksanaan dalam sistem PPHI Indonesia. Beberapa permasalahan yang menjadi faktor penghambat bagi buruh dalam mencari keadilan pada sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial , dapat dikaji dari sisi substansi (pengaturan hukum) maupun dari tataran praktis (pelaksanaan). Dari sisi substansi UU PPHI beberapa ketentuan yang menjadi penghambat meliputi : pengaturan kedudukan buruh dan pengusaha pada posisi seimbang, pengaturan serikat buruh sebagai kuasa hukum buruh, pengaturan hakim ad hoc buruh, kekakuan 24 penerapan hukum acara perdata, dan pengaturan beban biaya yang memberatkan bagi buruh.

Bagi pihak buruh, pengusaha, pemerintah, dan elemen terkait lainnya seharusnya mampu memaksimalkan keunggulan karakteristik dari konsep pemberdayaan holistik ini



dengan menyusun langkah-langkah taktis pendukung secara komprehensif, sehingga mampu menghasilkan satu kesatuan elemen yang berdaya (bukan hanya bagi buruh) dalam menciptakan suatu sistem penyelesaian perselisihan hubungan yang berkeadilan bukan hanya bagi buruh melainkan bagi semua elemen dalam sitem PPHI Indonesia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- I Ketut Sardiana, Wayan P. Windia, Ketut Sudantra, 2011, *Peta Desa Panduan Mengelola Konflik Batas Wilayah*, Udayana University Press.
- I Ketut Sudantra, Wayan P. Windia, 2012, *Sesanan Prajuru Desa Tatalaksana Pimpinan Desa Adat di Bali*, Udayana University Press, Denpasar.
- Miftachul Huda. 2009. *Pekerjaan Sosial & Kesejahteraan Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Fajar.

### **Jurnal**

- Jurnal KPPOD, "*Membangun Indonesia dari Daerah*", Maret-April 2013
- Djumadi. 2005. *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh Di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat pekerja