

Implementasi UU Nomor 2 Tahun 2004 dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Agatha Jumiaty*, Waluyo S Pradoto, Hanindito B R

Fakultas Hukum Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

ABSTRAK

Di lingkungan kerja atau perusahaan yang namanya perselisihan merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan. Perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial. Perselisihan perburuhan adalah 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. UU Nomor 2 Tahun 2004 telah memberi pengaturan tentang upaya-upaya yang bisa ditempuh untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartite, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan melalui beracara di Pengadilan Hubungan Industrial.

ARTICLE HISTORY

Submitted 10 December 2021
Revised 17 December 2021
Accepted 24 December 2021

KEYWORDS

Implementation; Law Number 2 Year 2004; Industrial Relations Disputes

CITATION (APA 6th Edition)

Agatha Jumiaty, et al . (2021). Implementasi UU Nomor 2 Tahun 2004 dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. *Mitra Abdimas: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*. 1(2), 58-64.

*CORRESPONDANCE AUTHOR

agathajum5@gmail.com

PENDAHULUAN

Di lingkungan kerja atau perusahaan yang namanya perselisihan merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan. Perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial. Secara historis, perselisihan perburuhan adalah 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. (Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957). Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor-Kep 15.A/Men/1994 istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial. Menurut ketentuan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU Nomor 2 Tahun 2004, selain dapat ditempuh melalui jalur pengadilan, dapat juga melalui jalur di luar pengadilan yaitu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Penyelesaian melalui perundingan bipartit, adalah perundingan antara pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 belum sepenuhnya dipahami dengan baik oleh pekerja maupun pengusaha. Berdasarkan hal tersebut kiranya perlu dilakukan upaya peningkatan pemahaman terkait implementasi UU Nomor Tahun 2004 melalui peran serta mahasiswa dengan memberikan pembekalan materi melalui kegiatan webinar penyuluhan hukum. Kegiatan penyuluhan hukum dalam rangka pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan secara online atau daring dalam bentuk Webinar menggunakan media Microsoft Team. Kegiatan ini diikuti oleh para mahasiswa FH Unisri lintas angkatan. Metode yang digunakan adalah presentasi makalah secara daring dan dilanjutkan dengan berdiskusi dengan para peserta. Diskusi dilakukan secara langsung dan melalui chat interaktif.

METODE



Kegiatan penyuluhan hukum dalam rangka pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan secara online atau daring dalam bentuk Webinar menggunakan media Microsoft Team. Kegiatan ini diikuti oleh para mahasiswa FH Unisri lintas angkatan. Metode yang digunakan adalah presentasi makalah secara daring dan dilanjutkan dengan berdiskusi dengan para peserta. Diskusi dilakukan secara langsung dan melalui chat interaktif.

PEMBAHASAN

Kegiatan penyuluhan hukum yang dilaksanakan secara *online* atau daring berjalan dengan baik dan menyenangkan. Para peserta antusias untuk mengetahui dan memahami materi yang disampaikan. Hal ini sangat mendukung tersampainya materi dengan baik kepada peserta. Adapun hasil yang dicapai adalah peserta mampu meningkatkan pemahaman mahasiswa Fakultas Hukum UNISRI untuk lebih memahami upaya-upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004. Pada gilirannya mahasiswa dapat meneruskan pengetahuan hukum yang dimiliki untuk membantu masyarakat sekitar agar masyarakat sekitar memperoleh pencerahan hukum.

Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, politik hukum dan hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan. Istilah hubungan industrial berasal dari kata *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relation atau labour management relations*). Menurut Sentanoe Kertonegoro, istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja (Kertonegoro, 1999, p. 14).

Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan /atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dari pengertian di atas dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial, yakni sebagai berikut :

- Adanya suatu sistem hubungan industrial.
- Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah.
- Adanya proses produksi barang dan/atau jasa (Wijayanti, 2009, p. 57).

Hubungan Industrial di Indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut :

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan Negara.
2. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
3. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk memajukan perusahaan (Khakim, 2003, p. 50).

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menganut penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan musyawarah untuk mufakat (melalui *win-win solution*) agar dengan demikian, proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya.

a) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. (Pasal 3-Pasal 7 UU Nomor 2 Tahun 2004)

- Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

- Apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka upaya melalui bipartit dianggap gagal.
- Apabila upaya melalui bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartite telah dilakukan.
- Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, maka kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu tujuh hari, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui mediator.
- Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- Risalah Perundingan sekurang-kurangnya memuat :
 - Nama lengkap dan alamat lengkap para pihak;
 - Tanggal dan tempat perundingan;
 - Pokok masalah dan alasan perselisihan;
 - Pendapat para pihak;
 - Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

b) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi (Pasal 17-Pasal 28)

- Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang berada disetiap kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- Penyelesaian konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
- Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsiliasi pertama.
- Apabila tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka :
 - Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama;

- Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis;
 - Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya/jawaban dianggap menolak anjuran tertulis;
 - Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- Konsiliator menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara.

c) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase (Pasal 29-Pasal 54)

- Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter.
- Penyelesaian melalui arbitrase dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.
- Kesepakatan para pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase yang dibuat rangkap tiga.
- Apabila para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, maka para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri.
- Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk para pihak yang berselisih membuat perjanjian penunjukkan arbiter dengan para pihak yang berselisih tersebut.
- Apabila arbiter telah menerima penunjukkan dan menandatangani surat perjanjian penunjukkan, maka arbiter yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak.
- Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.
- Arbiter harus memulai pemeriksaan atas perselisihan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.
- Atas kesepakatan para pihak arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja.
- Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.
- Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus.
- Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih.
- Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.

- Apabila upaya perdamaian tersebut gagal,arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.
- Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter.
- Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hokum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.
- Putusan arbitrase didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.
- Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter,apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut :
 - Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan,diakui atau dinyatakan palsu;
 - Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan,yang disembunyikanoleh pihak lawan;
 - Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
 - Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
 - Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial.

d) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi.(Pasal 8- Pasal 16)

- Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.
- Apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi,maka :
 - Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
 - Para pihak harus sudah memberrikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui dan menolak anjuran;
 - Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya/jawaban dianggapmenolak anjuran tertulis;

- Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
 - Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak pelimpahan perkara.
- e) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial. (Pasal 55-pasal 58)
- Berlaku hukum acara perdata, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU Nomor 2 Tahun 2004.
 - Tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan dibawah Rp 150.000.000,00
 - Gugatan diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.
 - Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak dilampiri hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
 - Adanya dismissal process, dimana hakim wajib memeriksa isi gugatan.
 - Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di pengadilan hubungan industrial mewakili anggotanya.
 - Ketua Pengadilan Negeri sekaligus sebagai Ketua Pengadilan Hubungan Industrial harus sudah menetapkan majelis hakim selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima gugatan.
 - Pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial dilakukan dengan acara biasa atau acara cepat.
 - Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat-lambatnya lima puluh hari kerja sejak sidang pertama dalam sidang terbuka untuk umum.
 - Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari.
 - Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya tiga puluh kerja

SIMPULAN

Dengan bekal pengetahuan ini diharapkan para peserta dalam hal ini para mahasiswa memperoleh pemahaman terkait dengan upaya-upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004.

REFERENSI

Kertonegoro, S. (1999). *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.

Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.