

Anda *Stakeholders*? Yuk, Pelajari Seluk-Beluk Penyelesaian Sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial

Masih ingatkah Anda dengan peristiwa mogok kerja nasional tahun 2012 silam? Aksi tersebut merupakan salah satu bukti hubungan industrial yang kurang harmonis. Lebih dari 500 ribu massa berkumpul di tujuh kawasan industri Bekasi. Bahkan, 21 kabupaten dan kota di Indonesia berpartisipasi dalam aksi ini.

Fenomena mogok kerja nasional adalah contoh sengketa hubungan industrial. Namun, konflik hubungan industrial tidak hanya itu. Kasus PHK sepihak dan perselisihan antarserikat pekerja pun termasuk di dalamnya. Karena itu, sebagai pekerja, sebaiknya mempelajari seluk-beluk penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial. Yuk, cari tahu di sini!

Apakah yang Dimaksud dengan Hubungan Industrial?

Hubungan industrial diadopsi dari kata *labour relation*, artinya hubungan perburuhan. Menurut Abdul Khakim (2009), mulanya istilah tersebut mengacu pada masalah buruh dan pengusaha. Namun, persepsi ini berubah seiring dengan perkembangan kasus ketenagakerjaan di lapangan. Pasalnya, sengketa yang terjadi tidak hanya melibatkan perusahaan dan pekerja, tetapi juga pemerintah dan masyarakat. Bahkan, konsumen, korporasi pemakai produk, serta pemasok.

Pemahaman mengenai hubungan industrial pun dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 16 yang berbunyi :

“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.”

Untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, *stakeholders* harus mematuhi prinsipnya. Pertama, keberhasilan dalam kegiatan usaha merupakan kepentingan bersama. Dengan demikian *stakeholders* harus bekerja sesuai tugas dan fungsinya. Kedua, pengusaha dan pekerja mesti saling menguntungkan. Sebagai contoh, pengusaha menambah cabang perusahaan sehingga bisa menyerap lebih banyak tenaga kerja.

Sementara itu, pekerja wajib menunaikan tanggung jawabnya untuk bekerja secara maksimal. Pekerja pun tidak diperkenankan memiliki anggapan; perusahaan hanya mengutamakan kepentingan pengusaha. Selanjutnya, prinsip ketiga; terdapat hubungan fungsional dan pembagian tugas yang jelas antara pengusaha dan pekerja.

Berdasarkan prinsip ketiga, pengusaha harus memperlakukan pekerja dengan baik. Misalnya, memberikan upah yang layak dan waktu liburan. Sebaliknya, pekerja mesti melaksanakan tugas sesuai porsi masing-masing. Hal-hal tersebut wajib didukung

prinsip keempat, yaitu kekeluargaan. Baik manajemen perusahaan, maupun karyawan, mesti bersikap saling menghargai, menyayangi, dan membantu.

Prinsip kelima, dalam hubungan industrial harus tercipta ketenangan berusaha dan ketenteraman bekerja. Dengan demikian, bisa meningkatkan kinerja pekerja dan pengusaha di perusahaan. Prinsip terakhir; setiap aktivitas produksi atau perusahaan mesti bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan pengusaha. Artinya, pengusaha wajib memberikan gaji yang memadai jika pekerja bisa bekerja optimal.

Definisi dan Dasar Hukum Perselisihan Hubungan Industrial

Supaya keharmonisan hubungan industrial terjaga, diperlukan manajemen antarpersonal terkait. Manajemen ini harus menjamin kepentingan semua pihak. Mulai dari pengusaha, pekerja, pemerintah, hingga masyarakat. Namun, tidak berarti manajemen selalu bersih dari masalah. Justru, manajemen tersebut lebih rentan konflik karena setiap *stakeholders* memiliki pandangan berbeda. Itulah yang disebut dengan perselisihan industrial.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memaparkan definisi perselisihan industrial secara gamblang. Hal itu tertuang dalam Pasal 1 Ayat 22 yang berbunyi :

“Perselisihan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Melihat definisi tersebut, perselisihan hubungan industrial merupakan masalah krusial. Karena itu, *stakeholders* harus segera mengambil tindakan jika mengalami kasus tersebut. Adapun dasar hukum yang mengatur penyelesaian sengketa hubungan industrial, antara lain :

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerintahan;
- dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Macam-Macam Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial terbagi menjadi 4 (empat) jenis. Meskipun berbeda kasus, penyelesaiannya tetap sama. Berikut ini jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang terdapat dalam undang-undang.

1. Hak

Perselisihan ini terjadi karena terdapat perbedaan sudut pandang antara pekerja dan pengusaha terhadap kontrak kerja atau peraturan di perusahaan. Biasanya, dalam kasus tersebut ada hak-hak yang tidak dipenuhi. Sebagai contoh, menurut surat Perjanjian Kerja Bersama (PKB), setiap karyawan berhak menerima Upah Minimum Regional (UMR). Namun, kenyataannya perusahaan memberikan gaji di bawah standar UMR.

Perlakuan itulah yang memicu perselisihan hubungan industrial antara karyawan dan pengusaha. Beberapa karyawan yang tidak bisa menerima keputusan perusahaan, mungkin akan melaporkan kepada pihak berwenang. Selain kasus tersebut, pelanggaran ketentuan normatif pun bisa menjadi pemantik sengketa. Baik pengusaha, maupun pekerja, memiliki hak untuk menyelesaikan perselisihan hingga ke meja hijau.

2. Kepentingan

Perselisihan kepentingan bisa terjadi jika tindakan pengusaha tidak sesuai dengan kaidah atau aturan yang disepakati dalam perjanjian kerja. Misalnya, pengusaha membatalkan keputusan untuk menaikkan gaji karyawan. Padahal, di surat perjanjian kerja terdapat kesepakatan; upah akan naik di bulan keenam terhitung sejak karyawan bekerja.

Tidak dipenuhinya kebutuhan istirahat para pekerja pun bisa menjadi pemicu perselisihan kepentingan. Dalam kasus ini, perusahaan dianggap mengeksploitasi pekerja. Supaya masalah tersebut cepat selesai, harus ada perundingan antara pekerja dan pengusaha.

3. Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal paling sensitif bagi pekerja. Jika eksekusi PHK tidak sesuai aturan yang berlaku, bisa menimbulkan perselisihan. Sebagai contoh, PHK dilakukan secara sepihak oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini mungkin menyinggung hati karyawan sehingga menuntut keadilan dari perusahaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK hanya bisa dilakukan dengan syarat tertentu. Misalnya, pekerja meninggal dunia, memasuki umur pensiun, atau melakukan pelanggaran. Pekerja pun boleh mengajukan PHK jika ada hak-hak yang tidak dipenuhi, seperti pemberian upah standar dan perlakuan baik.

4. Sengketa Antarserikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan

Ketika orde baru masih berkuasa, di Indonesia hanya ada satu serikat buruh/pekerja. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI); itulah nama organisasi besar yang menaungi kepentingan dan hak pekerja di nusantara. Namun, memasuki era reformasi, terjadi perubahan besar dalam undang-undang tentang serikat pekerja. Tidak ada pembatasan atas serikat pekerja yang berdiri di negeri ini.

Dampak negatifnya, perselisihan antarserikat pekerja/buruh kerap terjadi. Penyebab konflik sangat beragam, seperti perbedaan pendapat dan pandangan terhadap aturan perserikatan. Sebagai contoh, dalam satu serikat pekerja terdapat dua calon pemimpin. Akibatnya, anggota terpecah menjadi dua bagian. Inilah yang menjadi pemicu perselisihan di internal serikat pekerja tersebut.

Bagaimana Mekanisme Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial?

Penyelesaian sengketa hubungan industrial harus melewati empat tahapan. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15A/MEN/1994. Berikut ini penjelasan selengkapnya.

1. Semua Sengketa Harus Melalui Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit merupakan penyelesaian konflik pekerja dan pengusaha dengan cara kekeluargaan. Metode ini dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Prinsip yang digunakan adalah musyawarah untuk mencapai mufakat. Kesepakatan dari hasil perundingan tersebut harus menguntungkan kedua belah pihak.

Adapun alur pelaksanaan perundingan bipartit dimulai dari usaha pemanggilan pihak yang berselisih (pekerja). Musyawarah tersebut wajib diselesaikan selama maksimal 30 hari. Saat perundingan, wajib membuat risalah berisi nama, alamat, tanggal, tempat, pokok masalah, argumen, konklusi, serta tanda tangan semua pihak terkait.

Jika perundingan mencapai kesepakatan, pihak tersebut harus membuat surat perjanjian bersama. Kemudian, lembar perjanjian itu didaftarkan ke PHI supaya mendapatkan akta. Lalu, bagaimana kalau hasil musyawarah dilanggar oleh salah satu pihak?

Pihak yang merasa dirugikan bisa membuat permohonan eksekusi ke PHI. Nantinya, pengadilan akan mengeluarkan ketetapan. Berdasarkan ketetapan dari PHI, penggugat dan tergugat harus melewati proses mediasi.

Perundingan bipartit pun dapat mengalami kegagalan. Artinya, kedua belah pihak tidak mau melaksanakan musyawarah. Kalau hal ini terjadi, penggugat bisa mengajukan permohonan pencatatan kasus ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Dalam permohonan tersebut, penggugat wajib melampirkan risalah perundingan.

2. Penanganan dari Dinas Tenaga Kerja

Disnaker akan menindaklanjuti perkara perselisihan jika dokumen telah dilengkapi oleh pemohon. Setelah memeriksa berkas, Disnaker menawarkan dua teknik penyelesaian; arbitrase dan konsiliasi. Penggugat bisa memilih salah satu metode berdasarkan jenis perselisihan.

Perselisihan kepentingan, antarserikat buruh/serikat pekerja, dan PHK bisa melalui konsiliasi. Sementara itu, arbitrase digunakan untuk menyelesaikan sengketa kepentingan dan antarserikat pekerja saja. Pihak yang menengahi di kedua metode itu pun berbeda. Arbitrase ditangani oleh arbiter pilihan Disnaker, sedangkan konsiliasi menggunakan konsiliator dari luar. Konsiliator ini harus bebas dari pengaruh lembaga atau pihak mana pun.

Meskipun arbiter dan konsiliator dipilih berdasarkan kesepakatan pemohon, ada satu hal yang membedakan. Pemilihan arbiter harus diketahui dan disepakati oleh pihak tergugat. Dengan demikian, penggugat dan tergugat wajib membuat perjanjian tertulis setelah memilih beberapa arbiter.

Dalam metode konsiliasi, kasus perselisihan bisa diajukan ke PHI kalau proses ini gagal. Kemudian, PHI akan melakukan sidang untuk membuat putusan. Sebaliknya, jika konsiliasi berhasil, perkara perselisihan tetap didaftarkan ke PHI. Setelah itu, PHI akan menerbitkan akta .

Sementara itu, penggugat yang memilih metode arbitrase tidak dapat meneruskan perkara ke PHI. Jika berhasil, akta perdamaian hanya ditandatangani pihak terkait dan arbiter. Begitu pun ketika proses tersebut mengalami kegagalan, putusan harus diambil melalui sidang arbitrase.

Lantas, bagaimana alur penyelesaian sengketa melalui konsiliasi? Proses penyelesaian masalah hanya bisa dilakukan jika kedua belah pihak telah menyepakati. Disnaker memberikan waktu selambat-lambatnya 7 hari untuk mengajukan permohonan kepada konsiliator terpilih. Setelah permohonan diterima, konsiliator akan memulai sidang pertama. Dalam hal ini, konsiliator diberi waktu maksimal 30 hari untuk menuntaskan perselisihan.

Alur dalam arbitrase pun tidak banyak perbedaan, kecuali soal pengajuan ke PHI. Penggugat diberikan waktu maksimal 7 hari untuk mengajukan nama arbiter. Kemudian, arbiter harus mengangkat ketua majelis maksimal 30 hari setelah pihak yang berselisih menyampaikan kesepakatannya.

Jika pihak yang berselisih tidak menyerahkan daftar nama arbiter, ketua pengadilan akan mengambil alih keputusan. Pengangkatan arbiter didasarkan pada ketetapan menteri. Setelah itu, arbiter memiliki waktu maksimal 30 hari untuk menyelesaikan konflik.

Sidang pertama atau pemeriksaan sengketa harus dilaksanakan selambat-lambatnya 3 hari setelah arbiter ditunjuk. Pelaksanaan sidang bisa bersifat tertutup atau sesuai kesepakatan pihak yang berselisih. Apabila salah satu pihak tidak dapat hadir, boleh mengutus kuasa hukum dengan membawa surat kuasa khusus.

3. Penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memiliki otoritas untuk menangani semua jenis perselisihan ketenagakerjaan. Pengadilan ini berkedudukan di seluruh Pengadilan Negeri Kota/Kabupaten. Pembentukan PHI dilakukan oleh pihak Pengadilan Negeri di daerah perselisihan dalam satu lingkup provinsi. Namun, khusus wilayah padat industri, pembentukan PHI didasarkan pada keputusan Pengadilan Negeri dan Presiden.

Tugas pokok PHI adalah mengeluarkan putusan atas sengketa hubungan industrial. Gugatan bisa diteruskan ke PHI jika menggunakan metode mediasi dan konsiliasi. Khusus untuk kasus PHK, PHI harus menentukan jenisnya; perselisihan hak atau kepentingan.

Selanjutnya, Pimpinan Pengadilan Negeri menunjuk tiga orang majelis hakim maksimal 7 hari setelah pengajuan gugatan. Majelis hakim tersebut terdiri dari seorang ketua dan dua hakim anggota (*Ad-Hoc*). Selain itu, untuk membantu majelis hakim, Ketua Pengadilan Negeri membentuk panitera pengganti.

Adapun tugas dan wewenang majelis hakim, antara lain menerima dokumen dari penggugat, memeriksa perselisihan, serta membuat putusan. Sementara itu, panitera

pengganti bertugas mencatat pelaksanaan sidang, membuat konsep putusan, menyusun berita acara, dan melaporkan hasil persidangan. Panitera pengganti bersama majelis hakim juga harus menentukan jadwal sidang perselisihan hubungan industrial.

Keputusan atau ketetapan dari majelis hakim harus didapatkan maksimal 50 hari pascasidang pertama. Putusan majelis hakim bersifat tetap dan mengikat bagi kedua belah pihak dan jika tidak ada pihak yang mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Pengajuan kasasi selambat-lambatnya 14 hari setelah putusan ditetapkan oleh majelis hakim.

4. Putusan Mahkamah Agung

Mahkamah Agung merupakan pemegang kekuasaan kehakiman tertinggi yang tidak dipengaruhi oleh lembaga atau cabang mana pun. Kantor Mahkamah Agung pernah berpindah ke Yogyakarta pada tahun 1946-1950. Istilah Mahkamah Agung digunakan pertama kali pada tahun 1945 setelah Indonesia Merdeka. Saat itu, Presiden Soekarno menunjuk Mr. Dr. R. S. E. Koesoemah Atmadja untuk menjadi ketua.

Selain Mr. Dr. R. S. E. Koesoemah Atmadja, Presiden Soekarno juga mengangkat wakil ketua, anggota, panitera, dan kepala tata usaha. Namun, kekuasaan Mahkamah Agung ketika itu terhalang oleh Hoogerechtshof di Jakarta. Hoogerechtshof merupakan lembaga peradilan tinggi yang dibentuk kolonial Belanda. Kemudian, memasuki tahun 1950, Indonesia berhasil menggeser kedudukan Hoogerechtshof di Jakarta.

Secara umum, Mahkamah Agung memiliki lima fungsi, yaitu peradilan, pengawasan, pengaturan, pemberi nasihat, dan administrasi. Mengenai wewenang dalam kasus hubungan industrial, Mahkamah Agung bertugas mengeluarkan keputusan atas permohonan kasasi. Putusan Mahkamah Agung bersifat final dan tetap.

Permohonan kasasi dari hasil sidang perselisihan hubungan industrial harus diajukan secara tertulis. Pengajuan ditujukan kepada subkepaniteraan di Pengadilan Hubungan Industrial. Selanjutnya, kepaniteraan wajib menyerahkan dokumen penggugat ke Mahkamah Agung maksimal 14 hari kerja setelah pengajuan. Berkas tersebut diterima langsung oleh Ketua Mahkamah Agung untuk diperiksa.

Usai memeriksa berkas, Ketua Mahkamah Agung membentuk majelis hakim kasasi. Adapun anggota majelis terdiri dari satu hakim agung dan dua orang hakim *Ad-Hoc*. Majelis hakim kasasi bertugas mengadili perselisihan hubungan industrial di tingkat Mahkamah Agung. Selambat-lambatnya 30 hari setelah permohonan kasasi diterima, majelis wajib mengeluarkan ketetapan.

Contoh Kasus Hubungan Industrial dan Penyelesaiannya

Konflik dalam hubungan industrial kerap kali terjadi di Indonesia. Salah satunya kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Sebagai contoh, sengketa PHK antara PT Besmindo dan karyawannya. Tindakan manajemen PT Besmindo yang memecat tanpa pemberitahuan dianggap sewenang-wenang. Untuk menyimak inti permasalahan dan konklusinya, simak ulasan berikut ini.

❖ Penjelasan Masalah

Tepat pada bulan November tahun 2011, PT Besmindo memutuskan hubungan kerja dengan empat orang karyawannya. Namun, keputusan PHK tersebut dilakukan secara sepihak. Hal ini membuat para karyawan geram sehingga melaporkan tindakan PT Besmindo ke polisi. Dugaan sementara, perusahaan mengintimidasi karena penggabungan beberapa karyawan ke Serikat Buruh Cahaya Indonesia (SCBI).

Namun, manajemen PT Besmindo memilih bungkam atas kasus ini. Bahkan, ketika dihubungi tim HRD, manajemen tidak memberikan respon. Baik panggilan lewat ponsel, maupun pesan singkat (SMS), diabaikan oleh petinggi perusahaan.

❖ Analisis Inti Permasalahan dari Sudut Pandang Hukum

Untuk menyelesaikan kasus PT Besmindo, terlebih dahulu harus menganalisis permasalahan berdasarkan hukum. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mencantumkan aturan berakhirnya perjanjian kerja atau PHK dalam pasal 61. Berikut ini bunyi pasal 61 ayat 1.

“Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan kerja perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Selain itu, pasal 151 juga menegaskan, bahwa tindakan PHK harus dirundingkan dengan pekerja, serikat pekerja, atau pengusaha. Berikut ini bunyi kutipan pasal 151 ayat 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.”

Jika ditinjau dari undang-undang tersebut, PT Besmindo telah melakukan tindakan yang melanggar hukum. Pertama, perusahaan ini mengabaikan keberadaan serikat pekerja atau pekerja dengan memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Dalam kasus tersebut, manajemen tidak pernah mengadakan perundingan sebelum mengeluarkan keputusan PHK.

Kedua, jika terbukti ada intimidasi, PT Besmindo terjerat pasal 104 ayat 1 yang berbunyi :

“Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”

Sesuai pasal di atas, seharusnya, PT Besmindu tidak memiliki hak untuk mencegah atau mengintimidasi karyawannya yang bergabung di SCBI. Supaya masalah ini bisa diselesaikan, manajemen perusahaan dan karyawan tersebut harus melakukan perundingan bipartit. Jika belum mencapai kesepakatan, selanjutnya melewati tahap mediasi hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial.

❖ **Kesimpulan**

Sebenarnya, perkara PT Besmindu dan karyawannya bisa dicegah dengan komunikasi yang baik. Artinya, sebelum bergabung di serikat pekerja, karyawan mengungkapkan kepada manajemen perusahaan. Sebaliknya, manajemen perusahaan pun tidak boleh memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Apalagi Indonesia memiliki aturan khusus mengenai ini. Korporasi mana pun dilarang melakukan tindakan sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh.

Itulah ulasan seputar penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagai negara hukum, Indonesia memiliki aturan yang jelas tentang ketenagakerjaan. Jadi, tidak ada salahnya, pengusaha mematuhi peraturan tersebut. Semoga bermanfaat.