


PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DITINJAU DARI UNDANG – UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 (Studi di Pengadilan Hubungan Industrial di Kota Kendari)

Ida Royani, Parulian Napitupulu, Djohar Arifin

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Sulawesi Tenggara

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Dispute, Industrial Relations, Industrial Relations Court, Kendari City, Law No. 2 of 2004</p> <p>e-mail: ghalibsuprianto@gmail.com</p> <p>Corresponding Author: Ida Royani</p> <p>Received: 19/11/2018 Accepted: 18/02/2019 Published: 26/04/2019</p> 	<p>The purpose of this study is to find out and understand the Settlement of Industrial Relations Disputes and to find out and understand the efforts made by the related parties in the Settlement of Industrial Relations Disputes. To achieve the objectives of the study, the research method used is to analyze qualitative data qualitatively processed and analyzed normatively empirically by taking an approach to the problems in this writing. The results of the study show that Law No. 2 of 2004 concerning PPHI has carried out institutional reform and mechanism reform in resolving labor disputes which are marked by the choice of settlement methods, the establishment of PHI, the elimination of the appeal institution, and time limits in handling cases. This is to further ensure the creation of a sense of justice for the parties to the case, according to Law No. 2/2004, dispute resolution is prioritized through negotiations to seek consensus outside the court. Industrial Relations Court (PHI). One thing that is very encouraging for the development of our labor law is the inclusion of PHI as a special court under the district court in the hierarchical structure of the general judicial environment. In addition to the Religious Court, the State Administrative Court, and the Military Court. Creating industrial relations is in order to find a balance between the interests of workers, employers and the government, because these three components each have their own interests. For workers, a company is a place to work and at the same time a source of income and livelihood for themselves and their families and for employers, a company is a place to exploit capital in order to gain the greatest possible profit.</p>

I. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), yakni yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi dan hubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi hak baik yang bersifat jasmani maupun rohani, melakukan hubungan dengan manusia lain sudah terjadi persamaan dan perbedaan-perbedaan dalam kepentingan, pandangan, dan perbedaan ini dapat melahirkan perselisihan, pertentangan atau konflik.

Bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Dalam amandemen UUD 1945 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) UUD 1945. Hal tersebut berimplikasi kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat mempekerjakand yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut. Pasal 13 ayat (1) dan Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-Undang No. 34 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 7 ayat (2) huruf 1 Peraturan pemerintah No. 38 Tahun 2004, telah menetapkan kewenangan di bidang ketenagakerjaan kepada pemerintah, provinsi, dan kabupaten/kota, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, sampai pengendalian di era baru, Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan landasan yang atas kedudukan dan peranan perencanaan tenaga kerja dan informasi tenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 dan Pasal 8 yang merupakan pengaturan tersendiri.

Masalah tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri juga masih mewarnai kondisi ketenagakerjaan Indonesia, khususnya terkait dengan penyelenggaraan, penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, Berbagai kebijakan permasalahan pengiriman TKI masih perlu terus diperbaiki dan disempurnakan agar TKI dapat bekerja dengan baik, terlindungi hak asasinya, dan bisa menikmati hasil jerih payahnya secara penuh.

Sehubungan dengan itu, keselamatan TKI yang bekerja baik dalam maupun di luar negeri belum mendapat perlindungan secara optimal. Sejauh masalah yang dihadapi adalah minimnya perlindungan hukum, sejak rekrutmen dan ketika bekerja. Bahkan terjadi banyak kasus pemulangan TKI secara paksa karena mereka tidak memiliki dokumen lengkap.

Permasalahan lain yang berkaitan dalam kerangka hubungan industrial adalah masih besarnya potensi perbedaan pendapat serta perselisihan antara pemberi kerja dan penerima kerja. Perselisihan hubungan industrial yang mengakibatkan pertentangan antara pemberi kerja dengan penerima kerja, yang antara lain berupa perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerjaan/ serikat buruh dalam satu perusahaan, kecenderungannya semakin meningkat.

Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerja sama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial, dan politis. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan tersebut mempunyai multidimensi, cakupan luas, dan sangat kompleks.

Kompleksitas masalah ketenagakerjaan tersebut kurang disadari dan oleh sebab itu tidak mendapat perhatian pimpinan pemerintahan, sejak orde baru hingga pemerintahan sekarang ini. Masalah ketenagakerjaan sering dipandang hanya sebagai hasil ikutan dari pertumbuhan ekonomi,

sehingga ditekankan dan dikejar hanya laju pertumbuhan. Pada satu masa dikesankan bahwa gerakan serikat pekerja/serikat buruh dapat mengganggu investasi, sehingga yang ditekankan adalah bagaimana "menjinakkan" serikat pekerja/buruh. Dalam dua periode terakhir ini terkesan bahwa masalah ketenagakerjaan hanya mencakup hak-hak pekerja. Masalah ketenagakerjaan sangat luas dan kompleks, antara lain mencakup informasi dan perencanaan tenaga kerja, antarkerja daerah dan penempatan di luar negeri, pelatihan, dan produktivitas kerja. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup syarat-syarat kerja, termasuk jam kerja dan waktu istirahat, upah dan jaminan sosial, hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, peningkatan produktivitas perusahaan, penyelesaian perselisihan, perlindungan tenaga kerja, kebebasan berserikat, perluasan kesempatan kerja untuk menanggulangi pengangguran, dan kemiskinan. Hak berserikat dan pembinaan serikat pekerja/ serikat buruh, hanya merupakan bagian kecil dari masalah ketenagakerjaan. dengan uraian tersebut diatas penulis tertarik melakukan Penelitian Penyelesaian Sengketa, Perselisihan Hubungan Industrial ditinjau Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.(Suatu Studi di Pengadilan Hubungan Industrial di Kota Kendari)

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Perselisihan Hubungan Industrial

Era industrialisasi, perselisihan hubungan industrial menjadi semakin kompleks, untuk penyelesaiannya diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil, dan murah. Undang- undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan.

Hal di atas disebabkan oleh beberapa hal, pertama, sejak diberlakukannya Undang - Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, putusan P4- Pusat yang semula bersifat final, pihak yang tidak menerima putusan tersebut dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara selanjutnya dapat dimohonkan kasasi pada Mahkamah Agung. Proses membutuhkan waktu relatif lama yang tidak sesuai untuk diterapkan dalam kasus ketenagakerjaan (hubungan industrial) yang memerlukan penyelesaian yang cepat, karena berkaitan dengan proses produksi dan hubungan kerja.

P4-Daerah/P4-Pusat selama ini dikenal sebagai quasi-peradilan adalah peradilan semu. "Peradilan" karena institusi ini mempunyai kewenangan memutus perkara-perkara dalam hubungan industrial, namun "semu" kan institusi ini bukan lembaga peradilan yang dimaksudkan dalam Undang - Undang No. 14 Tahun 1970 tentang Pokok - Pokok Kekuasaan Kehakiman dalam kelembagaan P4-Daerah / P4-Pusat ini duduk wakil - wakil dari pemerintahan. Berdasarkan hal itu, putusnya kemudian dikategorikan menjadi putusan pejabat tata usaha negara, yang dapat menjadi objek pengadilan TUN. Kedua, adanya kewenangan menteri untuk menunda atau membatalkan putusan P4-Pusat atau biasa disebut hak veto. Hak veto ini dianggap merupakan campur tangan pemerintah dan tidak sesuai lagi dengan paradigma yang berkembang dalam masyarakat di mana peran pemerintah seharusnya sudah harus dikurangi. Ketiga, dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 yang dapat menjadi pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanyalah serikat pekerja/serikat buruh. Dengan berlakunya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dijiwai oleh Konvensi ILO tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, yang telah diratifikasi oleh Indonesia, terbuka kesempatan untuk setiap pekerja/buruh membentuk / mengikuti organisasi yang disukainya. Namun, di pihak lain pekerja/buruh untuk tidak berorganisasi juga harus dihargai.

Oleh karena itu, menurut Adrian Sutedi, menyatakan bahwa:

“Undang - Undang No. 22 Tahun 1957 yang mensyarat pihak yang berperkara harus serikat pekerja/serikat buruh, menjadi tidak sesuai dengan paradigma baru di bidang hubungan industrial, yaitu demokratisasi di tempat kerja”.

Apabila Undang - Undang No. 22 Tahun 1957 tetap dipertahankan maka pekerja/buruh perseorangan hanya dapat berperkara di hadapan pengadilan dengan beracara secara perdata. Sebagaimana diketahui dalam Pasal 124 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan masih dapat dilakukan oleh P4-Daerah dan P4-Pusat apabila Pengadilan Hubungan Industrial belum dibentuk. Secara tegas Pasal 124 menyatakan:

1. Terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Dengan terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan undang-undang ini, perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja yang telah diajukan kepada:
 - a. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan maka diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
 - b. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud pada huruf a yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;
 - c. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;
 - d. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud pada huruf c yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 90 (sembilan puluh) hari maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung.

Setiap sidang dipimpin oleh Majelis Hakim yang terdiri atas 3 (tiga) orang Hakim dengan komposisi 1 Hakim Karier sebagai Hakim Ketua, 2 Hakim *Ad Hoc* sebagai Hakim Anggota. Hakim *Ad Hoc* terdiri atas 1 Hakim yang diangkat atas usulan pengusaha, dan 1 Hakim yang diangkat atas usulan serikat pekerja. Walaupun Hakim *Ad Hoc* berasal dari organisasi yang berlainan, namun dalam memeriksa dan memutus perkara harus bersikap netral dan tidak berpihak pada organisasi yang diwakilinya. Hal ini sejalan dengan ketentuan UU No 48 Tahun 2009 yang mensyaratkan bahwa dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Hakim wajib menjaga kemandirian peradilan.

Pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu dengan lainnya yang berarti pengurangan yang satu akan mempengaruhi yang lain. Tingkat produktivitas perusahaan misalnya sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas pekerja, produktivitas yang tinggi hanya dimungkinkan jika perusahaan tersebut memperhatikan kesejahteraan pekerjanya, peningkatan kesejahteraan pekerja hanya layak jika produktivitas perusahaan meningkat.

B. Jenis - Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat mengakibatkan

pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ atau buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan (Pasal 1 angka 1). Atas dasar itu, Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial membagi perselisihan hubungan industrial menjadi:

1. Perselisihan hak;
2. Perselisihan kepentingan;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
4. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Sehubungan dengan itu, menurut Charles D. Drake menyatakan bahwa perselisihan antara pekerja / buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dan dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena:

1. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum.
2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif.

Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului pelanggaran hukum. Yakni:

1. Terjadi perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan.
2. Terjadi karena ketidaksepahaman dalam pembentukan syarat-syarat kerja.

C. Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) telah memberikan suatu cara untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi di dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha atau lebih dikenal dengan sebutan hubungan industrial. Penyelesaian tersebut telah diatur sedemikian rupa, sehingga setiap perselisihan dapat diselesaikan hanya dalam waktu tidak lebih dari 140 hari, hal ini termasuk cepat bila dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan pada umumnya.

Waktu yang tidak lebih dari 140 hari untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut adalah sebagai berikut: bipartit 30 hari kerja, mediasi / konsiliasi / arbitrase 30 hari kerja pengadilan hubungan industrial 50 hari kerja dan Mahkamah Agung 30 hari kerja. Jadi, meskipun penyelesaian perselisihan ini hanya diselesaikan sampai tingkat kasasi di Mahkamah Agung sekalipun hanya akan membutuhkan waktu 140 hari kerja. Bahkan bisa hanya dalam waktu kurang dari 30 hari kerja apabila perselisihan dapat selesai dalam perundingan bipartit saja.

Berdasarkan Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004, dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dapat ditempuh melalui: (tiga) tahap, yaitu:

1. Tahap Pertama : Perundingan Bipartit;

Yang mana para pihak yang berselisih telah disediakan 3 (tiga) pilihan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, yaitu:

- a. mediasi hubungan industrial,
- b. konsiliasi hubungan industrial, dan
- c. arbitrase hubungan industrial.

2. Tahap Kedua : Penyelesaian di luar Pengadilan, yaitu Mediasi atau Konsiliasi atau Arbitrase;
3. Tahap Ketiga : Penyelesaian melalui Pengadilan.

Hukum Acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus dalam UUPPHI (Pasal 57 UUPPHI). Dengan ketentuan tersebut berarti bahwa para pihak yang akan menuntut keadilan pada PHI harus berpedoman pada hukum acara perdata pada peradilan umum, hanya sedikit yang diatur secara khusus dalam UUPPHI. Untuk dapat beracara di PHI dapat digunakan sumber hukum acara sebagai berikut:

1. HIR (*Herziene Indonesisch Reglement*), yaitu hukum acara perdata yang berlaku untuk daerah Jawa dan Madura;
2. RBg (*Rechtsreglement Buitengewesten*), yaitu hukum acara perdata yang berlaku untuk daerah di luar Jawa dan Madura;
3. BW (*Burgerlijke Wetboek voor Indonesia*) atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya tentang Pembuktian;
4. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum yang diubah dengan UU No. 8 Tahun 2004 kemudian diubah untuk kedua kali dengan UU No. 49 Tahun 2009;
6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang diubah dengan UU No. 5 Tahun 2004 kemudian diubah untuk kedua kali dengan UU No. 3 Tahun 2009;
7. Yurisprudensi.
Peraturan Khusus:
8. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI).

D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Gugatan perselisihan hubungan industrial harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi, jika tidak, hakim wajib mengembalikan gugatan pada penggugat (Pasal 83). Dari ketentuan ini jelas bahwa para pihak yang berselisih harus menyelesaikan perselisihannya terlebih dahulu melalui mediasi atau konsiliasi, tidak boleh langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan merupakan upaya terakhir setelah upaya damai melalui bipartit, mediasi, konsiliasi ditempuh.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatan. Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban. Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui oleh tergugat (Pasal 85). Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan. Hakim Ad-Hoc tersebut terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha.

Sehubungan dengan itu, dalam pemeriksaan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat 2 cara dalam proses pemeriksaan dengan acara biasa dan acara cepat terhadap sengketa perselisihan hubungan industrial.

- a. Pemeriksaan dengan Acara Biasa
- b. Pemeriksaan dengan Acara Cepat

III. METODE PENELITIAN

Penelitian akan dilaksanakan di Pengadilan Hubungan Industrial Kendari. Jenis data yang digunakan adalah primer dan sekunder yang berasal dari *field research* dan *Library research*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi dan menganalisis secara kualitatif.

IV. PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial.

Proses beracara di PHI, sebagaimana disebutkan Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 adalah sama dengan Hukum Acara Perdata yang berlaku di lingkungan peradilan umum. Perbedaannya hanya terletak pada pokok gugatan, yaitu dalam surat gugatan hubungan industrial khusus perkara yang ada hubungannya dengan ketenagakerjaan. Selain itu, perbedaannya dengan Hukum Acara Perdata, dalam penyelesaian sengketa melalui PHI hanya melalui dua tingkat pemeriksaan/persidangan, yaitu PHI sebagai pengadilan tingkat pertama dan Mahkamah Agung sebagai Pengadilan Tingkat Terakhir. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perkara di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Gugatan perdata yang diajukan dan diperiksa oleh hakim PHI ini terutama kasus perselisihan ketenagakerjaan yang tidak dapat diselesaikan di Tingkat Konsiliasi dan atau Tingkat Mediasi. Timbulnya perselisihan sampai terjadi gugatan ke PHI, umumnya adalah karena tidak terjadinya kesepakatan para pihak yang berperkara mengenai besar-kecilnya uang pesangon, uang jasa, ganti rugi perumahan dan pengobatan, dsb dalam perundingan di Tingkat Konsiliasi atau Tingkat Mediasi. Atau bisa juga karena salah satu pihak berperkara ingkar terhadap Perjanjian Bersama/Akta Perdamaian yang disepakati di Tingkat Bipartit, atau Tingkat Konsiliasi, atau Tingkat Arbitrase, atau Tingkat Mediasi. Kalau yang terakhir terjadi, maka salah satu pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Ketua PHI.

Hakim kasasi adalah majelis hakim di Mahkamah Agung RI, terdiri atas satu Hakim Agung dan dua Hakim Ad-Hoc. Hakim Kasasi berwenang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hak dan PHK serta Peninjauan Kembali (PK) terhadap putusan Arbitrase. Hakim Kasasi ini wajib mengeluarkan putusan paling lambat 30 hari kerja setelah menerima permohonan kasasi atau PK.

Berdasarkan hasil wawancara oleh Hakim PHI **Budi Prayitno, S.H.,M.H.** yakni : "Kehadiran PHI ini tidak hanya merupakan aset hukum bagi dunia peradilan kita, tetapi juga merupakan kekuatan baru bagi pekerja dalam rangka mencari perlindungan hukum. Terlebih adanya putusan PHI berupa sita eksekusi. Dengan demikian, diharapkan tidak ada lagi pengusaha yang berani bertindak semena-mena terhadap pekerjanya. Adalah harapan kita semua, dengan UU No. 2 Tahun 2004 dan PHI ini diimbangi peran serta konsiliator, arbiter, mediator, dan hakim PHI yang benar-benar menegakkan hukum dengan tegas, jujur, adil, bersih dari KKN serta netral (tidak memihak). Semua anjuran tertulis dari konsiliator, arbiter, dan mediator, maupun putusan PHI benar-benar berdasarkan atas hukum, keadilan, dan kepatutan."

Lebih lanjut hasil wawancara oleh Hakim PHI **Arwana, S.H.** yakni: "Kekhawatiran terhadap hal yang demikian adalah wajar, karena walaupun telah dilakukan penyederhanaan institusi dan mekanisme, PHI masih menggunakan Hukum Acara Perdata dalam pelaksanaan eksekusinya, baik eksekusi putusan PHI sendiri maupun eksekusi hasil mediasi, konsiliasi, dan arbitrase yang tidak dilaksanakan secara sukarela oleh para pihaknya."

Oleh sebab itu sudah seharusnya pula dibentuk hukum yang baru mengenai eksekusi putusan pengadilan, setidaknya eksekusi putusan PHI, yang sekurang-kurangnya merupakan penyederhanaan waktu proses eksekusi. Selain itu pembentukan PHI pada setiap peradilan umum dalam wilayah yang padat industri harus menjadi perhatian Presiden agar tidak tertunda dan segera diwujudkan. Dengan demikian keberadaan PHI yang diharapkan dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan perburuhan secara cepat, tepat, adil, dan murah, akan mampu merubah sikap pesimis dan anggapan masyarakat bahwa berurusan dengan pengadilan adalah identik dengan ketidakpastian dan biaya mahal, apalagi kekecewaan dan keraguan masyarakat semakin menggunung dengan merebaknya kasus mafia peradilan yang seperti tidak pernah berhenti.

Oleh karenanya, jika penyelesaian perselisihan perburuhan masih tetap tidak efektif melalui PHI, maka tentu tidak ada bedanya penyelesaian melalui Badan Administasi Negara dengan Peradilan Umum. Ini adalah tantangan bagi penyelenggara PHI kepada masyarakat Indonesia, khususnya pihak-pihak yang terkait dalam masalah ketenagakerjaan.

Hubungan industrial tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manager, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja. Pada negara maju, hubungan industrial mencerminkan sejumlah pekerja, organisasi pekerja, pabrik, pemogokan, penutupan perusahaan, maupun perundingan kolektif (Perjanjian Kerja Bersama). Karena itu sulit merumuskan hubungan industrial secara universal dan diterima semua pihak.

Sebagai referensi, di Indonesia konsep Hubungan Industrial Pancasila dijelaskan pada Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial adalah :
"suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945."

Dalam Hubungan Industrial pihak yang terlibat langsung adalah pengusaha dan pekerja, serta pemerintah sebagai regulator untuk menciptakan hubungan yang harmonis sebagai prasyarat keberhasilan suatu usaha. Regulasi pemerintah bukanlah jaminan mutlak terciptanya kondisi yang aman dan kondusif bagi dunia usaha. Terjadinya perbedaan pendapat dan penafsiran terhadap suatu aturan sebagai akibat dari perbedaan kepentingan bisa menimbulkan konflik yang pada akhirnya akan mengganggu stabilitas hubungan industrial, yang tentunya akan mempengaruhi kinerja pekerja dan produktivitas perusahaan.

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja dan sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan

barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.

Namun demikian, umumnya di negara-negara berkembang seperti di Indonesia kenyataan menunjukkan bahwa pekerja atau serikat pekerja sering dalam posisi atau kedudukan lemah bila berhadapan dengan pengusaha. Hal ini disebabkan oleh:

1. Karena kualitas serikat pekerja itu sendiri (termasuk pimpinannya) masih rendah sehingga kegiatan-kegiatan mereka kurang efektif dan tuntutan, protes atau saran-saran mereka terhadap pengusaha menjadi kurang berpengaruh.
2. Di negara-negara berkembang pada umumnya terdapat sejumlah besar penganggur. Hal ini menyebabkan kedudukan pekerja dan serikat pekerja terhadap pengusaha terutama dalam memperjuangkan kenaikan-kenaikan upah dan jaminan sosial pekerja dan menjadi lemah.
3. Negara-negara berkembang tidak banyak memiliki perusahaan-perusahaan besar dengan tenaga kerja yang besar pula. Kebanyakan pekerja tersebar di perusahaan-perusahaan kecil dan jumlah pekerjaannya hanya sedikit, sehingga di sana dianggap tidak perlu membentuk serikat pekerja atau peranan serikat pekerja sangat lemah.

Reynaerts dan A.G Nagelkerke¹ dalam teori hubungan antara pekerja dengan pengusaha membagi tiga pola hubungan industrial yaitu: pola hubungan yang harmonis, pola hubungan yang bersifat permusuhan, dan pola hubungan kualisi

Pola hubungan industrial harmonis memiliki ciri-ciri yang menekankan pada stabilitas kerja, yakni:

1. Para pihak tidak memiliki kebebasan-kebebasan karena dibatasi oleh pemerintah melalui ketentuan hukum yang bersifat refresif.
2. memaksakan hubungan (konsensus) dengan cara melarang terjadinya pemogokan.
3. Para pihak yang berselisih diwajibkan untuk menggunakan penyelesaian secara damai dan melarang penggunaan cara-cara paksaan

Sebaliknya pola hubungan konflik memiliki ciri-ciri yang bertolak belakang dengan pola hubungan industrial yang harmonis, yaitu:

1. Para pihak diberi kebebasan untuk menentukan berbagai ketentuan ketenagakerjaan. Pemerintah tidak boleh campur tangan dalam menangani masalah ketenagakerjaan.
2. Konsensus yang dicapai merupakan hasil dari konflik yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Dalam hal ini tidak ada konsensus tanpa didahului oleh konflik.
3. Adanya jaminan penuh atas hak untuk melakukan mogok bagi pekerja yang tidak berhasil menyelesaikan perselisihan secara damai. Dalam menyelesaikan suatu perselisihan, para pihak dapat menggunakan mekanisme paksaan tanpa harus didahului mekanisme penyelesaian secara damai.

Pola hubungan koalisi merupakan pola hubungan industrial yang memiliki kedua ciri pola hubungan konflik maupun pola hubungan harmonis, yaitu:

1. Para pihak tetap memiliki kebebasan. Dalam hal ini pemerintah campur tangan melalui penciptaan institusi-institusi yang dimaksud untuk pilihan alternatif, guna menghindarkan penggunaan kebebasan yang berlebihan.
2. Konsensus merupakan kehendak para pihak yang didorong oleh institusi-institusi yang dibentuk itu. Terjadinya konsensus bukan kehendak pemerintah melalui ketentuan-ketentuan yang refresif ataupun sebagai konsekuensi adanya konflik.

3. Para pihak yang berselisih mengupayakan penyelesaian secara damai dengan tidak menutup kemungkinan digunakannya mekanisme paksaan.

Ketiga pola hubungan industrial dengan ciri masing-masing dipengaruhi oleh seberapa jauh peranan pemerintah dalam suatu pola hubungan industrial. Semakin besar peranan pemerintah dalam hubungan industrial, maka model hubungan industrial yang terjadi adalah pola hubungan harmonis. Sebaliknya jika peranan pemerintah semakin longgar, pola hubungan industrial yang terjadi adalah pola hubungan koalisi. Selanjutnya, jika peranan pemerintah semakin kecil, pola hubungan industrial yang terjadi adalah pola hubungan konflik. Pola hubungan industrial tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor atau paham ideologi dari suatu negara.

Dari ketiga pola hubungan industrial tersebut, Indonesia menganut pola hubungan industrial harmoni (kemitraan), dimana peranan pemerintah sangat dominan dalam melindungi kepentingan kaum pekerja. Peranan pemerintah dalam hubungan industrial Pancasila tidak hanya terbatas pada peraturan perundang-undangan yang bersifat ifat refresif, tetapi juga pada pembentukan lembaga pengawas yang juga dapat bertindak refresif dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan. Lembaga tersebut antara lain pembentukan lembaga mediasi yang nota bene dijabat oleh pegawai pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Lembaga tersebut sangat dominan dan memiliki kewenangan yang luas dibanding dengan lembaga konsiliasi dan arbitrase. Berdasarkan hasil penelitian, gugatan yang diajukan ke PHI wajib hukumnya melampirkan anjuran tertulis dari mediator setempat.

1. Pekerja
2. Organisasi Pekerja
3. Pengusaha.
4. Pemerintah / Penguasa.

Dalam pelaksanaan dan penerapan hukum perpekerjaan, pemerintah dapat dikatakan merupakan pihak pengarah atau pihak penengah antara pihak majikan dan pihak pekerja atau karyawan.

Pemerintah dalam melaksanakan tugasnya khususnya dalam bidang ketenagakerjaan menggunakan izin sebagai sarana pengaturan dan pengawasan Hubungan Industrial Pancasila. Dalam ranah hukum administrasi izin sebagai salah satu instrumen yuridis yang digunakan pemerintah dalam mengatur tingkah laku warga masyarakat. Menurut Tatiek Sri Djatmiati, izin merupakan norma pengatur atau norma pengendali agar masyarakat dalam melakukan suatu kegiatan tertentu seperti "business" maupun kegiatan lainnya haruslah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Oleh karena itu izin merupakan suatu *preventieve instrumenten*, yang tujuan utamanya adalah mencegah perilaku menyimpang dari masyarakat agar memenuhi ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dan bukan sekedar sumber pendapatan semata.

Campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum perpekerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perpekerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hukum perpekerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Oleh karena itu dalam Pasal 1 angka 17 UU No. 2 Tahun 2004, menjelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri

yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial, dengan menggunakan hukum acara perdata yang berlaku di pengadilan umum kecuali yang telah diatur dalam undang-undang ini (pasal 57).

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja 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 tersebut dapat kita lihat bahwa obyek Perselisihan Hubungan Industrial adalah :

- a. Perselisihan Hak,
- b. Perselisihan Kepentingan,
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja,
- d. Perselisihan antar serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya

Sedangkan subyek Perselisihan Hubungan Industrial² adalah : Pengusaha atau gabungan pengusaha; pekerja perorangan, serikat pekerja; dan Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang tidak berbentuk lain perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pengejawantahan dari sistem Hubungan Industrial Pancasila yang dianut Bangsa Indonesia, dimana hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

B. Upaya yang dilakukan oleh pihak dalam penyelesaian sengketa Perselisihan Hubungan Industrial ditinjau Undang-undang No.2 Tahun 2004. (Suatu Studi di Pengadilan Hubungan Industrial di Kota Kendari)

Reformasi di bidang hukum perburuhan ditandai dengan perubahan yang sangat signifikan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Penyelesaian perselisihan yang sebelumnya melalui badan administrasi negara beralih ke pengadilan khusus dalam lingkungan pengadilan umum, disamping penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase (penyelesaian di luar pengadilan). Perubahan yang signifikan tersebut memberikan kebebasan kepada pekerja dan pengusaha untuk memilih sendiri cara penyelesaian perselisihan diantara mereka, apakah diluar pengadilan atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Berdasarkan wawancara oleh Panitera PHI. **M. SALEH P, S.H.** menyatakan: "Kemajuan teknologi industri, telah mempengaruhi kompleksnya perselisihan dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Bahkan dalam hubungan antarserikat pekerja. Persoalannya adalah bagaimana perselisihan itu diselesaikan sehingga dapat memberikan kepastian hukum yang berkeadilan bagi pekerja dan pengusaha. Dalam hubungan itu, pembentukan PHI sebagai pengadilan khusus yang tertunda selama hampir 2 (dua) tahun sejak disahkannya UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sudah merupakan kebutuhan yang tidak dapat ditunda lagi."

Undang-Undang (UU) No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Swasta serta peraturan perundang-undangan lainnya yang menghendaki penyelesaian perselisihan perburuhan

dilakukan secara bipartit, tripartit pada instansi tenaga kerja, melalui P4D dan P4P sudah tidak efektif lagi. Penyelesaian perselisihan yang lebih banyak melibatkan badan administrasi negara itu, juga telah membuka peluang campur tangan pemerintah. Hal ini dapat dilihat dengan adanya wakil pemerintah pada P4D dan P4P serta diberikannya Hak Veto kepada Menteri Tenaga Kerja, sehingga dapat membatalkan atau menunda Putusan yang telah diambil oleh P4P.

Metode penyelesaian yang demikian sudah tidak dapat dilakukan berdasarkan undang-undang PPHI. Dengan diberlakukannya UU No.5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara maka Keputusan yang dihasilkan oleh P4P sebagai lembaga administratif, masih dapat digugat melalui Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT TUN). Putusan PT TUN ini juga masih dapat diajukan kasasi dan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung sebagaimana perkara lainnya. Dengan demikian persoalan yang seharusnya diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat, harus dilakukan melalui mekanisme yang panjang dan melelahkan. Keadaan ini sangat merugikan, khususnya kepada pekerja yang lemah dari segi ekonomi, sementara pengusaha cenderung "lebih kuat".

Secara konsep, apa yang ditawarkan oleh UU No.2/2004 memang lebih memberikan harapan dan mengurangi rasa pesimis karena bagaimanapun, UU No. 2/2004 telah melakukan reformasi institusi dan reformasi mekanisme dalam penyelesaian perselisihan perburuhan yang ditandai dengan pilihan metode penyelesaian, pembentukan PHI, peniadaan lembaga banding, dan pembatasan waktu dalam penanganan perkara. Hal ini untuk lebih menjamin terciptanya rasa keadilan bagi pihak yang berperkara, menurut UU No 2/2004.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara kepada Hakim PHI. **PRAYITNO, S.H.,M.H.** menyatakan bahwa:“Penyelesaian sengketa diutamakan melalui perundingan guna mencari musyawarah mufakat di luar pengadilan. Bangsa Indonesia sama sekali belum mempunyai lembaga peradilan ketenagakerjaan sendiri. Kecuali, lembaga nonpengadilan yang bernama Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)”.

Oleh karena itu, UU ini tidak hanya mengatur penyelesaian perkara di luar pengadilan, tetapi juga melalui lembaga peradilan ketenagakerjaan yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Satu hal yang sangat menggembirakan bagi perkembangan hukum ketenagakerjaan kita adalah dimasukkannya PHI sebagai pengadilan khusus di bawah pengadilan negeri dalam struktur hirarkis lingkungan peradilan umum. Selain Pengadilan Agama, Pengadilan Tata Usaha Negara, dan Pengadilan Militer.

Setiap pengusaha seyogyanya menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun bilamana perselisihan kepentingan hingga PHK tak bisa dihindari, pihak yang merasa dirugikan hak perdatanya menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 dapat menempuh dua upaya penyelesaian, yaitu di luar pengadilan (nonlitigasi) dan melalui pengadilan (litigasi).

Berdasarkan hasil wawancara Panitera PHI. **LA ODE SAMNI, S.H.** menyatakan :“Salah satu korban terparah dalam kebijakan pemerintahan adalah kaum buruh Indonesia dimana PHK besar-besaran terjadi, system kerja kontrak bahkan semakin meluas sehingga pekerjaan buruh Indonesia menjadi semakin parah dan suram karena system kerja kontrak telah menjadikan buruh Indonesia semakin jauh dari sejahtera bahkan tanpa jaminan sosial. lebih lanjut buruh Indonesia hari ini pekerjaannya tidak hanya bekerja, tetapi buruh Indonesia pekerjaannya mencari pekerjaan”

Berangkat dari hasil penelitian, sistem kerja kontrak dan outsourcing yang pada prakteknya buruh hanya dikontrak dalam waktu seminggu, paling lama tiga bulan maka setelah itu buruh Indonesia

harus kembali bersiap-siap membuat lamaran baru untuk melamar pekerjaan, dengan situasi demikian upah yang murah adalah suatu kepastian, hukum yang tidak berpihak, praktek anti serikat / union busting, kriminalisasi aktivis buruh, jaminan kesejahteraan buruh yg rendah, penutupan perusahaan, dllnya.

Dari data tersebut memaparkan bahwa Kemiskinan dan Pengangguran menjadi soal utama Negeri Ini, yang menunjukkan bahwa Negara tidak Sanggup Menjamin Kesejahteraan Warganya padahal menyediakan lapangan pekerjaan dan memberikan penghidupan yang layak adalah menjadi tanggung jawab Negara yang diamanatkan dalam Konstitusi UUD 1945. Maka dari fakata-fakta di atas Golongan yang berkuasa dan kaya-raya ini sepenuhnya bertanggung jawab atas semakin meluas dan mendalamnya derajat pengangguran dan kemiskinan rakyat yang mengakibatkan semakin intensifnya tindakan kriminal, kekerasan dalam rumah tangga/KDRT terhadap perempuan dan anak, perjudian, penjualan anak, perempuan dan prostitusi, anak putus sekolah, stres, penyakit jiwa dan bunuh diri serta penjualan dan pemakaian narkoba-obat bius disemua golongan masyarakat.

Menghitung dampak kenaikan dari dampak PHK tidak sekedar menghitung jumlah buruh yang menjadi korban, melainkan menghitung masalah kemanusiaan yang ditimbulkan akibat adanya PHK bagi buruh dan keluarganya dan masyarakat sekitar yang menyediakan jasa untuk buruh. PHK adalah salah satu bentuk penghacuran kekuatan produktif sebagai satu-satunya cara untuk menyelamatkan hubungan produksi yang kini berada di bawah dominasi imperialisme. Gelombang PHK, di samping menjadi alat untuk membungkam perlawanan buruh, juga bertujuan untuk mempertinggi persaingan di lapangan kerja sebagai metode untuk mempertahankan politik upah rendah.

Kondisi ini akan semakin parah dengan disertai penyempurnaan dalam sistem perekrutan tenaga kerja yang fleksibel karena akan memberikan keuntungan besar bagi kaum pemodal borjuis komprador dan imperialis. Untuk mempermudah PHK dan perekrutan tenaga kerja inilah yang dikenal dengan sebutan *Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja (labor market flexibility)*. Sistem fleksibilitas ini tidak hanya dalam aspek tenaga kerja melainkan meliputi juga di aspek pengupahan, sistem kerja, jam kerja, dll. Hal ini dilegitimasi melalui UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Melalui UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPIH), dalam skema undang-undang tersebut, perselisihan perburuhan diringkas dalam serangkaian prosedur yang menekankan maksimalisasi peranan bipartit dalam penyelesaiannya. Dalam konteks itu, UU mengidamkan buruh dan pengusaha berada dalam posisi sejajar dan memiliki kesempatan untuk saling mempengaruhi dalam negosiasi selayaknya di negeri-negeri imperialis. Di sisi lain, fungsi pengawasan perburuhan yang dijalankan instansi ketenagakerjaan dilemahkan dalam Undang - Undang ini. Pada prakteknya, lembaga pengawas perburuhan tidak ditujukan untuk membela kepentingan buruh, melainkan guna memuluskan keinginan pengusaha.

Sehubungan dengan itu, pemerintah sudah mengajukan revisi beberapa pasal yang dianggap kurang memberikan kesempatan bagi penerapan sistem fleksibilitas. Ajuan revisi undang-undang ini merupakan bagian dari implementasi Instruksi Presiden (Inpres) No. 3 tahun 2006 mengenai Paket kebijakan Perbaikan Iklim Investasi yang dikeluarkan pada bulan Maret lalu. Poin-poin yang menjadi rencana revisi adalah:

1. PHK, Pesangon dan Hak-hak Pekerja/Buruh lainnya;
2. Perjanjian Kerja Bersama
3. Ketentuan Mengenai Pengupahan;
4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

5. Penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain (*outsourcing*)
6. Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA)
7. Ketentuan mengenai istirahat panjang.

Selain itu membuat draft peraturan pendukung (PP, Keppres, Kepmen) ketentuan mengenai: Perjanjian kerja, cuti panjang, uang lembur, *outsourcing*, pengupahan dan prosedur memperkerjakan TKA. Tindakan ini menimbulkan gelombang aksi massa berpuluh-puluh ribu di Indonesia yang menentang rencana revisi undang-undang yang semakin menindas buruh. Aksi-aksi ini mampu memobilisasi dan menarik antusias massa buruh yang besar. Rangkaian aksi sejak Maret sampai bulan April ini adalah rangkaian aksi yang terbesar setelah aksi-aksi buruh yang menuntut kenaikan pemberlakuan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK).

Akibat dari mudahnya PHK dan pemberlakuan sistem perburuhan fleksibel adalah melemahnya peranan serikat dalam memperjuangkan kepentingan-kepentingan dan hak-hak demokratis kaum buruh. Melemahnya peranan serikat adalah sama dengan rusaknya benteng terakhir pertahanan kaum buruh. Terkait dengan politik upah rendah dan peningkatan kontrol atas buruh, industri semakin identik dengan karakter perempuan sebagai konsekuensi massifnya penggunaan perempuan di sektor industri. Oleh karena itu, tidak salah bila pada abad 21 akan mengalami gejala yang disebut dengan *feminization of industry*. Perempuan-perempuan yang bekerja di sektor industri berasal dari wilayah-wilayah pedesaan agraris dengan rata-rata pendidikan hanya mampu sampai pada pendidikan dasar.

Demikian halnya dengan kebebasan mendirikan bank-bank asing, tidak ada kontrol atas keluar masuknya modal ke Indonesia; bebas memperdagangkan mata uang rupiah dengan mata uang asing; jaminan keamanan dari tindakan nasionalisasi dan perebutan aset asing oleh gerakan Rakyat yang progresif, juga tidak ketinggalan menjadikan institusi pendidikan sebagai usaha bisnis pencari laba bukan lagi sebagai institusi sosial agar sekolah dan universitas asing bebas berdiri. Puncaknya, pemerintah hari ini telah mengeluarkan tiga paket kebijakan secara berturut-turut: Paket Kebijakan Infrastruktur, Paket Kebijakan Investasi dan Paket Kebijakan Keuangan. Ketiga kebijakan itu yang menjadi kuncinya adalah menciptakan keadaan yang kondusif agar investasi asing bersedia menanamkan modal di Indonesia. *Pertama*, disahkannya Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang memberikan peluang bagi pengusaha untuk menerapkan sistem kerja kontrak dan *outsourcing* yang berakibat pada lemahnya posisi tawar buruh untuk mendapatkan hak-hak normatif Buruh serta lenyapnya uang jaminan pensiun dan PHK, *Kedua*, diberlakukannya Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) Nomor 02 tahun 2004 yang menindas buruh sehingga berdampak pada semakin sulitnya buruh mendapatkan keadilan karena selain biayanya yang sangat mahal sehingga buruh sangat berat untuk menjalani prosesnya juga pada prakteknya Pengadilan Hubungan Industrial hanya menjadi alat pemerintah dan pengusaha serakah untuk dapat melikwidasi hak-hak buruh. *Ketiga*, Setelah gagal melakukan upaya revisi UUK 13 Tahun 2003 yang menghilangkan hak-hak kaum normatif buruh saat ini pemerintah kembali melakukan upaya lain lewat Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang Perubahan Penghitungan Uang Pesangon dan Penghitungan Uang Masa Kerja, serta Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang Program Pemutusan Hubungan Kerja. Yang pada hakekatnya adalah penghapusan uang pesangon dan pensiun yang seharusnya diterima kaum buruh dengan cara mengalihkan tanggung jawab pengusaha kepada perusahaan asuransi swasta yang tidak jelas dan sangat rentan mengalami kebangkrutan. Apabila RPP ini benar-benar di sahkan maka akan mengakibatkan terjadinya PHK besar-besaran karena pengusaha akan sangat-sangat mudah melakukan PHK karena tidak lagi harus bertanggung jawab memberikan uang pesangon/pensiun, juga akan menimbulkan perpecahan antara buruh. *Keempat*, tetap saja mempertahankan penentuan upah buruh, sehingga hampir dapat dipasitikan upah buruh dari tahun ketahun tidak

mengalami kenaikan nilainya, bahkan pada prakteknya justru tidak sebanding dengan kenaikan harga kebutuhan pokok.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI telah melakukan reformasi institusi dan reformasi mekanisme dalam penyelesaian perselisihan perburuhan yang ditandai dengan pilihan metode penyelesaian, pembentukan PHI, peniadaan lembaga banding, dan pembatasan waktu dalam penanganan perkara. Hal ini untuk lebih menjamin terciptanya rasa keadilan bagi pihak yang berperkara, menurut UU No 2/2004, penyelesaian sengketa diutamakan melalui perundingan guna mencari musyawarah mufakat di luar pengadilan. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Satu hal yang sangat menggembirakan bagi perkembangan hukum ketenagakerjaan kita adalah dimasukkannya PHI sebagai pengadilan khusus di bawah pengadilan negeri dalam struktur hirarkis lingkungan peradilan umum. Selain Pengadilan Agama, Pengadilan Tata Usaha Negara, dan Pengadilan Militer.
2. Menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja dan sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya.

B. Saran

Adapun yang menjadi saran – saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perlu adanya sosialisasi secara kontinyue terhadap penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan agar pekerja dan pengusaha serta serikat pekerja dan serikat buruh dapat menggunakan jalur tersebut untuk memecahkan persoalan ketenagakerjaan.
2. Perlu adanya kesadaran hukum dari berbagai pihak tentang hak dan kewajiban pekerja, serikat pekerja, serikat pengusaha sehingga dapat meminimalisir setiap pelanggaran yang terjadi di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, Sofmedia, Medan.
- Ali, Achmad, 2010 *Menguak Teori Hukum (legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, cet. III 2.
- Asikin, H. Zainal *et. al*, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta..
- Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Atmadja, I Dewa Gede, *et. al*, 2011, *Demokrasi, HAM dan Konstitusi Perspektif Negara – Bangsa untuk Menghadirkan Keadilan (bunga rampai)*, Setara press, Malang.
- Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Djumaldji, F.X., 1992, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Effendi, A. Mansyur, 2005, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) dan Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia (Hakham)*, Ghalian Indonesia, Bogor.
- Emirzon, Joni, 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- , 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, Raja grafindo Persada, Jakarta.
- Jehani, Libertus, 2007, *Hak-hak Pekerja bila di PHK*, Visimedia, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 (edisi revisi)*, Citra Adtya Bhakti, Bandung.
- , 2007, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Manulang, M. Sendjung, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Miru, Ahmadi, 2007, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Muhammad, Abdulkadir, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Rambe, Ropaun, 2002, *Hukum Acara Perdata Lengkap*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Ramli, Lanny, 1998, *Pengantar Ketenagakerjaan di Indonesia*, Airlangga University Press, Surabaya..
- , 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya.
- , *et. al*, Vulnerable Group, 2012, *Kajian & Mekanisme Perlindungannya*, PUSHAM UII, Yogyakarta.
- Riza, Marwati, 2009, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*, As Publishing, Makassar
- Soepomo, Imam, 1997, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- , 2001, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.
- Sidharta, Bernard Arief, 2000, *Refleksi tentang Struktur Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, cet. II.
- Smith, Rhona K.M. *et al*, 2010, *Hukum Hak Asasi Manusia*, PUSHAM UII, Yogyakarta, cet. II.
- Soimin dan Sulardi, 2004, *Hubungan Badan Legislatif dan Eksekutif dalam Sistim Ketatanegaraan Indonesia*, UMM, Malang.
- , 1992, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Syafa'at, Rahmat, 2008, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya (Strategi Pekerja dalam Melakukan Advokasi)*, In-TRANS Publishing, Malang.
- Syaukani, Imam, *et al*, 2011, *Dasar-Dasar Politik Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, cet. VII.
- Tambusai, Muzni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, DPP Ikatan Perantara Hubungan Industrial Indonesia (IPHII) bekerjasama dengan Karya Unggul Persada, Jakarta.

Peraturan Perundang – Undangan

- Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- Undang – Undang No. 34 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.