

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha di PT.Royal Standard Berdasarkan Putusan Nomor 93 PK/Pdt/Sus-PHI/2016 Dihubungkan dengan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Prinsip Non Diskriminatif dalam Bidang Ketenagakerjaan

Complete Discretion of Industrial Relationship between Workers and Enterprises in PT.Royal Standard Based on Decision Number 93 PK / Pdt / Sus-PHI / 2016 Connected With Law of Number 2 Of 2004 Concerning The Dissolution of Industrial Relations and Non-Discriminative Principles in The Employment

¹Amanda Indah Lestari, ²Deddy Effendy

^{1,2}*Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
Email: ¹amanda310595@gmail.com*

Abstract. Disputes can occur due to several factors, such as rights disputes, interest disputes, dismissal disputes, union disputes, and one disputes due to discrimination, the occurrence of disputes between people is a common problem because it has become human nature itself. In resolving industrial relations disputes can be done in two ways: non-court settlement by Bipartite, Mediation, Conciliation and Arbitration and can be done through industrial relations courts. The purpose of this study is to analyze how disputes between employers and workers are viewed from Law No. 2 of 2004 and non-discriminatory principles, and the basis of judges' consideration in issuing decisions on industrial relations disputes settlement. This research method using Juridical-Normative approach method, which examined secondary data by doing literature study. Data collection techniques used are secondary data using primary, secondary, and tertiary legal materials Last data analysis techniques with Qualitative Analysis. Conclusions from the judgment of Decision Number 93 PK / Pdt.Sus-PHI / 2016 Termination of unilateral employment by the Company / Employers to Workers is not in accordance with the content of Article 156 of Law 13 Year 2003 regarding Employment but the act of smoking in The factory area has been set in the company's disciplinary regulations so that the action is an offense and the employer is entitled to terminate the employment relationship in accordance with the established employment agreement.

Keywords: Disputes, Industrial Relations, Dispute Settlement.

Abstrak. Perselisihan dapat terjadi akibat beberapa faktor yaitu karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat, dan salah satunya perselisihan akibat sikap diskriminasi, terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan oleh dua cara yaitu penyelesaian di luar pengadilan dengan cara Bipartite, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase serta dapat dilakukan melalui pengadilan hubungan industrial. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja ditinjau dari undang-undang nomor 2 tahun 2004 dan prinsip non diskriminatif, dan dasar pertimbangan hakim dalam mengeluarkan putusan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan Yuridis-Normatif, yang meneliti data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data sekunder dengan menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier Terakhir teknik analisis data dengan Analisis Kualitatif. Simpulan dari kajian Putusan Nomor 93 PK/Pdt.Sus-PHI/2016 Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan/Pengusaha kepada Pekerja tidak sesuai yang telah ditetapkan oleh isi dari Pasal 156 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun tindakan merokok di area pabrik telah di atur dalam peraturan indisipliner perusahaan sehingga tindakan tersebut merupakan suatu pelanggaran dan pengusaha berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Perselisihan, Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan.

A. Pendahuluan

Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau oleh pihak pengusaha.¹ Timbulnya perbedaan pendapat atau pandangan maupun pengertian antar pihak pekerja dan pengusaha terhadap hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja, akan menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial, bahkan sampai akhirnya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Prinsip-prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan telah menjadi amanat Konstitusi Indonesia yaitu dalam UUD 1945, dan secara khusus prinsip non-diskriminasi di tempat kerja juga telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini pada dasarnya dimaksudkan untuk mewujudkan harkat dan martabat serta rasa hormat untuk semua serta dalam mewujudkan keadilan sosial dan ekonomi. Prinsip-prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan telah diakui secara internasional sebagai standar perilaku untuk mencapai pembangunan ekonomi dan sosial yang berkelanjutan serta untuk efisiensi dalam pasar tenaga kerja. Namun demikian, tantangan tetap ada, praktik diskriminatif masih ditemukan di beberapa tempat kerja. Sebagian perempuan dan kelompok minoritas rentan lainnya masih rawan terhadap perlakuan diskriminatif, antara lain dalam bentuk mendapatkan penghasilan yang layak.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini senagai berikut: “ Bagaimana perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja dalam putusan nomor 93 PK/Pdt/Sus-PHI/2016?, “ Bagaimana Pertimbangan hakim dalam memutus perkara dalam putusan nomor 93 PK/Pdt/Sus-PHI/2016 dihubungkan dengan Undang – undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan prinsip Non Diskriminasi?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui bagaimana perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam putusan Nomor 93 PK/Pdt.Sus-PHI/2016 ditinjau dari Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan prinsip non diskriminatif.
2. Untuk mengetahui bagaimana pertimbangan Hakim dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara Pengusaha dan pekerja/buruh dalam Putusan Nomor 93 PK/Pdt.Sus-PHI/2016 dihubungkan dengan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

B. Landasan Teori

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.² Menurut Iman Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan Ekonomis

¹ Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, Hlm.125.

² Abdul R. Saliman Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Kencana, Jakarta, 2011, Hlm.278.

2. Perlindungan Sosial
3. Perlindungan Teknis

Asas Hubungan Industrial

1. Asas Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan UUD 45
2. Asas keterpaduan
3. Asas non – diskriminasi
4. Asas kepastian

Prinsip Hubungan Industrial

1. Prinsip Kepentingan Bersama
2. Prinsip keadilan dan non diskriminasi
3. Prinsip Kekeluargaan
4. Prinsip ketentraman bekerja
5. Peningkatan produktivitas
6. Prinsip kesejahteraan

Objek perselisihan hubungan adalah penyebab atau hal-hal yang dapat menyebabkan timbulnya perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat buruh, yang menjadi objek dari timbulnya perselisihan yang terjadi yaitu:

1. Perselisihan Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya Dalam Satu Perusahaan
5. Perselisihan Diskriminasi

Terdapat 2 prosedur dalam penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial, yaitu diantaranya melalui jalur:

1. Non – Litigasi
 - a. Bipartit
 - b. Mediasi
 - c. Konsiliasi
2. Litigasi (Pengadilan Hubungan Industrial)

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 93 PK/Pdt-Sus/PHI//2016 perselisihan bermula dari sikap pengusaha yang memutus hubungan kerja secara sepihak dengan alasan merokok di area pabrik, diketahui bahwa Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam pertimbangan hukumnya menggunakan Pasal 158 ayat (2) dengan menafsirkan pihak-pihak berkepentingan dalam perkara pidana adalah Pengusaha dan Pekerja di mana Pekerja sebagai pihak yang dapat mengajukan upaya hukum Peninjauan Kembali.

Implikasi hukum yang ditimbulkan setelah upaya hukum Peninjauan Kembali yang ditolak oleh Mahkamah Agung, telah mengakibatkan beberapa ketentuan yang sebelumnya belum sesuai.

Analisis penulis dari Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Peninjauan Kembali Mahkamah Agung tersebut diatas, Dalam Hal ini Hakim Mahkamah Agung Telah memutus perkara dengan pertimbangan yang baik dan benar, alasan pemutusan hubungan kerja yang di lakukan oleh PT. ROYAL STANDARD memang tidak masuk kualifikasi pemutusan hubungan kerja menurut pasal 158 ayat (1) undang – undang

nomor 2 tahun 2004 tentang ketenaga kerjaan, tetapi pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat dikarenakan melanggar kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 16 Peraturan Perusahaan sehingga tidak berhubungan dengan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah dinyatakan tidak mengikat oleh Putusan Mahkamah Konstitusi, serta alasan – alasan lain yang di ajukan para penggugat adalah alasan – alasan yang tidak berlandaskan hukum.

D. Simpulan

1. Perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam putusan Nomor 93 PK/Pdt.Sus-PHI/2016 bermula dari tindakan para pekerja yang merokok di area pabrik dan sikap pengusaha yang diskriminatif sehingga menimbulkan perselisihan dalam suatu perusahaan hingga berakhir pemutusan hubungan kerja secara sepihak, hal itu bertentangan dengan prinsip non Diskriminatif dimana semua pekerja/buruh berhak mendapatkan perlakuan yang adil, Selain itu karena adanya suatu tindakan sewenang-wenang Tergugat yang melakukan PHK secara sepihak kepada Para Penggugat tanpa mendasarkan pada ketentuan ketenagakerjaan maka menurut Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo* Pasal 96 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.
2. Pertimbangan Hakim dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara Pengusaha dan pekerja/buruh yaitu Melihat bukti- bukti bahwa Para Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan yakni melakukan pelanggaran insidiner merokok di area perusahaan dan tidak ada hubungannya dengan pasal 158 ayat (1) undang - undang nomor 13 tahun 2013 serta alat – alat bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat

E. Saran

Terdapat beberapa saran yang dihasilkan dari penulisan skripsi ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Seharusnya pengusaha bersikap adil terhadap semua pekerja tanpa bertindak diskriminatif sehingga akan timbul keselarasan dalam sebuah perusahaan selain itu antara pekerja dan pengusaha harus saling melaksanakan hak dan kewajibannya agar tujuan dari perjanjian kerja akan terlaksana dengan baik.
2. Hakim dalam memberikan putusan harus berpedoman pada peraturan perundang – undangan yang telah ada selain itu hakim harus memiliki pengetahuan yang luas sehingga dalam memberikan putusan akan bersikap adil dan objektif.

Daftar Pustaka

Buku:

Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.

Abdul R. Saliman Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Kencana, Jakarta, 2011.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial