

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi antara Serikat Pekerja dengan PT Andalan Fluid di Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kota Bogor Dihubungkan dengan Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Iqbal Bainurrahman

*Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
e-mail: quosophy@gmail.com*

Abstrak. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan jenis perselisihan hubungan industrial yang paling marak terjadi pada pekerja/buruh di Kota Bogor. Jika perselisihan PHK ini dibiarkan berlarut-larut, maka tidak hanya akan memberi dampak buruk bagi hidup pekerja/buruh, tetapi juga kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan lembaga dan mekanisme penyelesaian perselisihan, yang mampu menyelesaikan perselisihan PHK di Kota Bogor dengan cepat, tepat, adil, dan murah, yakni melalui mediasi hubungan industrial yang difasilitasi oleh mediator hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor. Tugas akhir berbentuk skripsi ini bertujuan untuk mengetahui, memahami dan menganalisis pelaksanaan penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor, serta kendala yang dihadapi dan upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor ditinjau dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penelitian hukum ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dan spesifikasi penelitian deskriptif analitis untuk menggambarkan dan meninjau pelaksanaan mediasi hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor. Penelitian hukum ini menggunakan metode analisis data yuridis kualitatif, dengan mengolah data sekunder dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier sebagai sumber utama (khususnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Hasil penelitian hukum ini menunjukkan bahwa pelaksanaan mediasi hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor belum seluruhnya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Secara garis besar, kendala yang dihadapi ialah para pihak yang berselisih masih banyak yang tidak melaksanakan mediasi hubungan industrial sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan upaya yang telah dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor ialah menyelesaikan perselisihan PHK yang terjadi sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Kata Kunci: penyelesaian perselisihan, hubungan industrial, mediasi.

A. Pendahuluan

Hubungan Industrial sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsure pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Terdapat unsur-unsur yang menyebabkan sering terjadinya perbedaan pendapat dalam hubungan industrial yang berakibat pada pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Kondisi dimana terdapatnya perbedaan pendapat ini disebut Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan hubungan antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha serta peraturan-peraturan yang mengatur hubungan tersebut. Ketika pihak pekerja/buruh melakukan sebuah perjanjian dengan pihak pengusaha maka dimulailah sebuah hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang.

Hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi

yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab. Dalam setiap perselisihan atau kesalahpahaman yang terjadi biasanya dipicu oleh kurangnya komunikasi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja/buruh diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan karena atas dasar itu posisi pekerja/buruh dapat dikategorikan sebagai posisi yang lemah dan rentan atas penyimpangan-penyimpangan dalam setiap peraturan yang terkadang tidak memihak pihak pekerja/buruh.

Pekerja/buruh yang merasa puas dengan kebijakan atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengusaha akan berusaha bekerja sebaik mungkin. Namun sebaliknya, pekerja/buruh yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang akan merugikan pengusaha, seperti melakukan demonstrasi, mogok kerja, dan sebagainya. Apabila timbul suatu masalah dalam hubungan industrial yang terjadi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha yang dikarenakan tidak dipenuhinya permintaan atau hak dari pihak pekerja/buruh oleh pihak pengusaha maka dapat diselesaikan dengan mengadakan suatu perundingan yang diselenggarakan oleh pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha sesuai dengan peraturan yang berlaku. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi antara serikat pekerja dengan pengusaha PT. Andalan Fluid Sistem di Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kota Bogor dihubungkan dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Untuk mengetahui kekuatan hukum keputusan mediator bagi para pihak yang berselisih.

B. Landasan Teori

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan. Hubungan industrial juga mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Hal tersebut sangat nyata ketika terjadi berbagai gejolak dan permasalahannya. Dampaknya, akan mengganggu suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja. Semua itu terkait dengan keberhasilan atau kegagalan mengelola hubungan industrial di dalam perusahaan.

Istilah hubungan industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*). Menurut Sentanoe Kertonegoro istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja. Hubungan Industrial pada dasarnya dilaksanakan oleh majikan/pemberi kerja dengan buruh/penerima kerja. Majikan dalam melaksanakan hubungan industrial dapat meliputi majikan perorangan, perkumpulan orang, badan hukum, atau gabungan atau asosiasi pengusaha. Buruh dalam melaksanakan hubungan industrial juga dapat diartikan serikat pekerja/serikat buruh dan gabungan serikat pekerja. Pelaksanaan hubungan industrial yang baik selalu diawasi oleh pemerintah. Objek dari hubungan industrial tertuang di dalam perjanjian kerja, perjanjian perburuhan/kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama pada intinya memuat syarat-syarat kerja yang meliputi dua tujuan pokok, yaitu terjadinya peningkatan produktivitas dan terjaminnya kesejahteraan buruh.

Pasal 1 angka 3 UU No. 13 tahun 2003 dan Pasal 1 angka 9 UU No. 2 Tahun 2004 mendefinisikan pekerja/buruh sebagai: “*setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”. Pekerja/buruh dan pengusaha terikat dalam hubungan kerja, yakni hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 6 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mendefinisikan pengusaha sebagai:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berda di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Pasal 103 UU Ketenagakerjaan mengatur bentuk-bentuk sarana hubungan industrial adalah:

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh
2. Organisasi Pengusaha
3. Lembaga Kerja Sama Bipartit
4. Lembaga Kerja Sama Tripartit
5. Perjanjian Kerja Bersama
6. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan
7. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri yang bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh mediator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama. Dalam hal mediasi tidak mencapai kesepakatan, mediator mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak. Para pihak harus memberikan pendapatnya secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak menerima anjuran. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak ajuran tertulis. Mediasi merupakan salah satu metode penyelesaian sengketa di luar pengadilan atau melalui jalur nonlitigasi (ADR/APS), yang mengupayakan penyelesaian sengketa secara damai, dimana ada keterlibatan pihak ketiga yang netral (mediator), yang secara aktif membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai suatu kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak.

C. Hasil Penelitian

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha PT. Andalan Fluid Sistem terjadi karena adanya permasalahan mengenai PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pihak pengusaha. Untuk menyelesaikan perselisihan tersebut, telah dilakukan penyelesaian perselisihan secara bipartit. Namun

perundingan bipartit yang dilakukan mengalami jalan buntu. Pihak serikat pekerja meminta bantuan Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kota Bogor untuk menjadi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Mediasi yang dilaksanakan antara PT. Andalan Fluid Sistem dengan serikat pekerja tidak berjalan mulus. Masing-masing pihak memiliki pendapatnya sendiri. Para pekerja berpendapat bahwa PHK secara sepihak yang dilakukan perusahaan telah mengandung unsur tindak pidana. Perusahaan PT. Andalan Fluid Sistem berpendapat bahwa PHK dilakukan terhadap pekerja karena para pekerja mengancam atasan. Mediator memberikan anjuran untuk mempekerjakan kembali pekerja yang di PHK akan tetapi pihak pengusaha tidak menyetujui anjuran mediator sehingga perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan pengusaha dilanjutkan ke tahap Pengadilan Hubungan Industrial.

Kekuatan hukum mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya bersifat anjuran saja. Apabila para pihak yang berselisih setuju dengan anjuran yang dikeluarkan mediator, maka mediator akan membuat Perjanjian Bersama yang menyatakan bahwa para pihak setuju untuk berdamai.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penulisan ini maka dapat penulis ambil kesimpulan:

1. Proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi antara Serikat Pekerja dan PT. Andalan Fluid Sistem sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tapi anjuran yang dibuat oleh moderator di tolak oleh PT. Andalan Fluid Sistem sehingga mereka akan melanjutkan perkara ini ke Pengadilan Hubungan Industrial
2. Anjuran mediator Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kota Bogor belum bersifat mengikat (berkekuatan hukum tetap). Hal tersebut karena mediasi akan berkekuatan hukum tetap dan mengikat setelah kesepakatan tersebut dituangkan dalam bentuk akta perdamaian (penyelesaian sengketa di luar pengadilan) dan dibuat putusan hakim.

Daftar Pustaka

Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2009.
- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2008.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1989.
- _____, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 1992.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.

- _____, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Rachmadi Usman, *Mediasi di Pengadilan dalam Teori dan Praktik*, Jakarta, Sinar Grafika, 2012.
- Reytman Aruan, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial)*, Mitrasinergi bangun Insan Negeri, Bekasi, 2007.
- Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas Hukum Perdata*, Alumni, Bandung, 2004.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2011.
- Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial, Jakarta, 2009.
- Syaufii Syamsuddin, *Nama Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bakti Persada, jakarta, 2009.
- Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.
- Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasca Amandemen.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sumber Lain

- Adhithia Tresnadi, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di PT. PLN (Persero) Kota Bogor", *Skripsi*, Bandung: Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, 2010.
- Muslih M. Z., "Mediasi: Pengantar Teori dan Praktik", 2013, <http://wmc-iainws.com/artikel/16-mediiasi-pengantar-teori-dan-praktik>.
- R. Aj. Sasriya nurina W., "Pelaksanaan Mediasi Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Skripsi*, Bandung: Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, 2013.
- Rr. Anggia Irawati Meisara, "Fungsi Mediator dalam Rangka Menegakkan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Skripsi*, Bandung: Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, 2011.

<http://www.google.com>

<http://www.hukumonline.com>

