

## IMPLEMENTASI HAK PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Hanggoro Prabowo \*

### ABSTRACT

The workers' right are regional minimum wages, the rational working facilities, social insurance, Working health insurance, standard for overtime wages, unemployment compensation according to Man Power Departemen and The Man Power Legislation 2003. The Industrial Affairs Solution Dispute according to The Man Power Legislation 2003 needs 3 years. Mean while 4 years for PPHI Legislation. The principle for Industrial Affairs Solution executed by businessmen, workers or worker union in discussion for agreement. In Bipatride's failure, it could be used mediation, consolation, and arbiter. The last effort on the hand of Industrial affairs solution in the state court. But the best way is the parties to solusi the problem by theirselves, impartial and the mutual gaining.

**Kata Kunci :** Hak Pekerja, Perselisihan Hubungan Industrial.

### PENDAHULUAN

Dalam hukum perburuhan atau yang dikenal dengan hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang sangat beragam yaitu seperti buruh, pekerja, karyawan/pegawai ataupun pengusaha.

Istilah pekerja dalam bahasa Indonesia mempunyai makna yang berbeda. Istilah buruh dipandang lebih rendah dibandingkan dengan istilah pekerja. Ada anggapan bahwa buruh adalah pekerja kelas bawah, orang yang melakukan pekerjaan kasar, membosankan, tidak memerlukan keahlian dan ketrampilan tinggi, tempat kerjanya kotor dan seterusnya. Karena itulah orang yang bekerja lebih senang dengan sebutan pekerja, yang dianggap memiliki konotasi status yang lebih tinggi, sebagai orang yang bekerja di tempat yang nyaman dan

menerima gaji yang baik pula. Pendeknya, bukan pekerja kasar seperti kuli.<sup>1</sup>

Dalam prakteknya ternyata buruh dan pekerja adalah sama-sama orang yang melakukan pekerjaan untuk orang lain dengan menerima upah dan kondisi kerja yang sama. Hanya sebutannya saja yang berbeda, sedangkan kondisi kerja dan hak-hak yang diterima oleh mereka yang disebut buruh maupun pekerja adalah sama. Pada era Orde baru, istilah buruh dihindari untuk menghapus adanya pertentangan kelas dengan pihak majikan (pengusaha).

Hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan ini dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-

\* Hanggoro Prabowo, Dosen Fakultas Hukum UNTAG Semarang, Email : prabowo\_hanggoro@yahoo.com

1 Sehat Damanik, **Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004**, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hal. 1.

undangan.

Perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi dilapangan adalah perselisihan hak dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul akibat adanya perbedaan penafsiran / keinginan pekerja dan pengusaha terhadap hal-hal yang telah diatur dalam peraturan perburuhan, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Perselisihan hak sering juga disebut sebagai perselisihan yang bersifat *normatif*, yaitu perselisihan terhadap hal-hal yang telah ada pengaturan atau dasar hukumnya.

Sekalipun telah ada peraturan yang jelas, perselisihan (perbedaan pendapat) masih sering terjadi. Penyebabnya adalah adanya perbedaan penafsiran dan perbedaan kepentingan. Perbedaan penafsiran terjadi karena tidak tegasnya batasan / penjelasan dalam peraturan dan atau adanya perbedaan penilaian / penghargaan atas suatu fakta hukum.

Tidak tegasnya batasan / aturan dapat menimbulkan perselisihan, misalnya seorang pekerja tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama dua minggu secara berturut-turut, pengusaha menganggap pekerja telah mengundurkan diri dan karenanya tidak memanggil pekerja untuk kembali bekerja. Sebaliknya pekerja menganggap hubungan kerja masih berlanjut karena dia belum pernah dipanggil oleh pengusaha untuk kembali bekerja. Pada minggu ketiga pekerja datang ke perusahaan menyerahkan surat sakit sekaligus meminta upah pada bulan berjalan. Pengusaha menolak karena menganggap pekerja telah mengundurkan diri, sebaliknya pekerja merasa masih berhak karena pengusaha belum pernah melakukan pemanggilan. Tidak tegasnya batasan / aturan ini telah mengakibatkan timbulnya perselisihan.

Adapun perbedaan penilaian, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjunya

disingkat UU Ketenagakerjaan 2003) menetapkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak memenuhi ketentuan undang-undang (sewenang-wenang) adalah batal demi hukum. Dengan demikian secara hukum, pekerja wajib dipekerjakan kembali oleh pengusaha, demikian juga hak-haknya harus diberikan (Pasal 170).

Dalam prakteknya, baik pekerja maupun pengusaha akan enggan untuk kembali melanjutkan hubungan kerja, bila sebelumnya surat Pemutusan Hubungan Kerja sudah pernah dikeluarkan Sehingga disharmoni yang mengakibatkan salah satu atau kedua belah pihak tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dapat teratasi. Hal ini berarti Pemutusan Hubungan Kerja akan tetap dilaksanakan kendati undang-undang menentukan lain. Jika hal ini terjadi, maka ketentuan pasal 170 tidak dapat menyelesaikan persoalan. Demikian juga Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, secara umum tidak ada pengaturan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang demikian. Karena tidak adanya batasan / aturan, maka pengusaha maupun pekerja dimungkinkan untuk mengajukan penawaran sesuai keinginannya. Pengusaha akan menawarkan kompensasi yang serendah-rendahnya, sedangkan pekerja akan meminta kompensasi yang setinggi-tingginya. Oleh karenanya pekerja perlu perlindungan hukum untuk mendapatkan hak-haknya.<sup>2</sup>

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta (selanjutnya disingkat UU PPHI), ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan yang

---

2 Abdul Hakim, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2003, hal.45

didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikat diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis.

Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Namun demikian pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial (selanjutnya disingkat PHI) tersebut yaitu dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih, Sehingga PHI yang diatur dalam Undang-Undang PPHI dapat menyelesaikan kasus-kasus PHK yang tidak diterima oleh salah satu pihak.<sup>3</sup>

Adanya campur tangan pemerintah untuk mengatur hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha menunjukkan bahwa masalah perburuhan tidak semata-mata menyangkut hukum perdata melainkan juga hukum publik, melalui campur tangan pemerintah dalam mengatur hubungan perorangan.

Dengan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, undang-undang PPHI mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikarenakan adanya 4 faktor yaitu meliputi :<sup>4</sup>

- a. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan

yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.

- b. Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.
- c. Pengakhiran hubungan kerja.
- d. Perbedaan pendapat antara serikat pekerja dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

Dari keempat faktor tersebut di atas dapatlah disimpulkan bahwa penyebab utama perselisihan perburuhan adalah karena adanya pertentangan pendapat antara pekerja dengan pengusaha.

Jenis perselisihan yang terakhir adalah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang sama. Berdasarkan pengertian ini, berarti dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja. Ini dimungkinkan karena Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat pekerja, memberi kemudahan untuk mendirikan serikat. Menurut Pasal 5 ayat 2 Undang-Undang Serikat pekerja, pendirian organisasi pekerja sudah dapat dilakukan apabila mempunyai 10 orang anggota. Hal ini berarti apabila satu perusahaan mempunyai buruh sebanyak 5000 orang maka ratusan serikat pekerja sudah dapat didirikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam artikel ini akan membahas tentang (1) Bagaimanakah implementasi hak pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ? dan (2) Bagaimanakah hambatan dan solusinya implementasi hak pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?

---

3 Jehani Libertus, **Hak-Hak Pekerja Bila di PHK**, Visi Media, Jakarta, 2006, hal.26.

4 **Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2006, hal. 85.

## PEMBAHASAN

### Implementasi Hak Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### 1. Data Pustaka

Tumbangnya rezim Orde Baru telah membuka peluang bagi lahirnya berbagai upaya reformasi, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan. Reformasi tersebut diawali dengan lahirnya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja. Dengan undang-undang ini para pekerja memperoleh haknya untuk bebas berserikat – salah satu hak rakyat negeri ini yang telah sekian lama dirampas oleh rezim Orde Baru.

Selanjutnya pada tahun 2003 pemerintah mengeluarkan Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003. Keluarnya undang-undang ini mengakibatkan hapusnya beberapa undang-undang sebelumnya, seperti Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 25 tahun 1992 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 21 tahun 2003 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Pekerja dan Majikan, dan lain-lain. Di dalam UU Ketenagakerjaan tahun 2003, hal-hal yang menyangkut pengaturan hubungan industrial telah dirangkumkan. Namun, sekalipun materinya telah diatur secara lengkap, prosedur penyelesaian masih dengan cara-cara yang lama yakni melalui Pegawai Perantara, P4D, P4P dan seterusnya.<sup>5</sup>

Pada tahun 2004 barulah pemerintah mengambil langkah lebar dalam proses reformasi hukum ketenagakerjaan yakni dengan keluarnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

cHubungan Industrial (selanjutnya disingkat UU PPHI 2004). Undang-undang ini berlaku pada awal bulan Januari 2005.

UU PPHI tahun 2004 ini merupakan upaya pemerintah untuk menuntaskan reformasi hukum perburuhan. Undang-undang ini dapat disebut sebagai Hukum Acara Perburuhan karena didalamnya diatur cara-cara yang harus ditempuh untuk menyelesaikan sengketa atau perselisihan hubungan industrial. Perbedaan UU PPHI ini dengan UU ketenagakerjaan tahun 2003 adalah UU Ketenagakerjaan tahun 2003 ini merupakan undang-undang yang memuat aturan-aturan yang harus diterapkan ketika terjadi pelanggaran, sedangkan UU PPHI tahun 2004 mengatur cara-cara untuk menerapkan aturan-aturan tersebut.

UU PPHI tahun 2004 telah mengubah secara total proses penyelesaian perselisihan perburuhan. Jika dengan undang-undang sebelumnya penyelesaian suatu perselisihan perburuhan bisa memakan waktu sampai bertahun-tahun, maka dengan keluarnya undang-undang yang baru ini suatu perselisihan perburuhan harus diselesaikan dalam kurun waktu 140 hari.<sup>6</sup>

Demikian juga mengenai lembaga yang berperan dalam penyelesaian perselisihan. Menurut UU PPHI tahun 2004 penyelesaian perselisihan harus dimulai dengan perundingan secara dua pihak (*bipatride*) antara pengusaha dan pekerja. Apabila upaya *bipatride* gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan penyelesaian melalui *Lembaga Mediasi, Konsiliasi* atau *Arbitrase*.

Apabila upaya tersebut gagal, maka penyelesaian dapat dilakukan melalui pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang ada di Pengadilan Negeri.

Karena itu UU PPHI tahun 2004 merupakan tonggak penting dalam

---

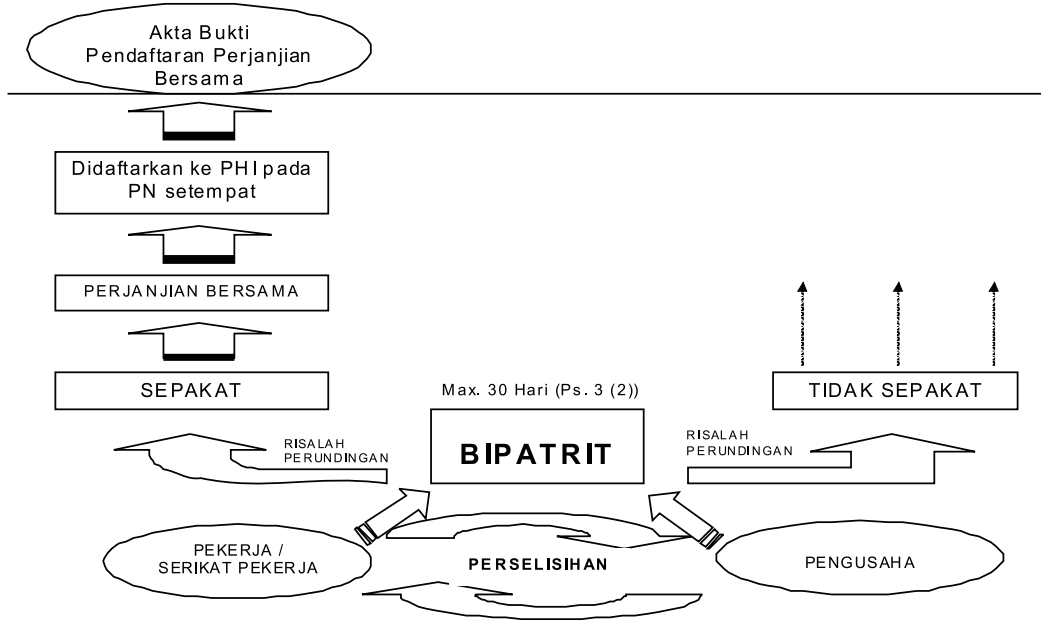
5 Print Darwin, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2000, hal. 21

6 Internet, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) berdasarkan UU No. 2 tahun 2004, 30 November 2011.

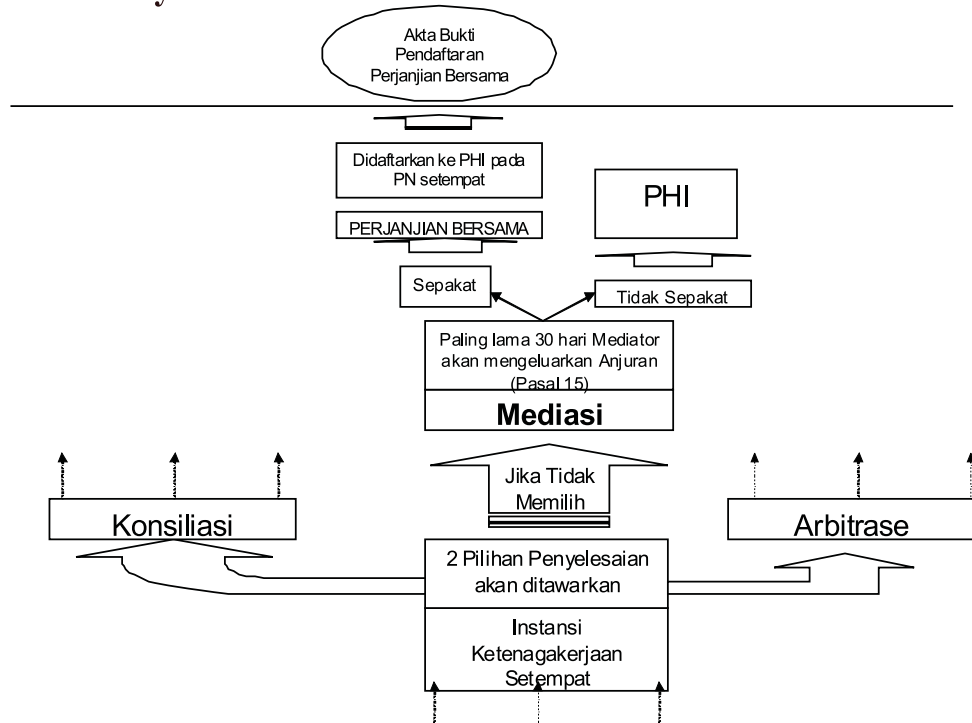
penyelesaian perselisihan perburuhan. dengan membahas masalah konflik.  
Sebab membahas perselisihan identik

## BAGAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN MELALUI LEMBAGA

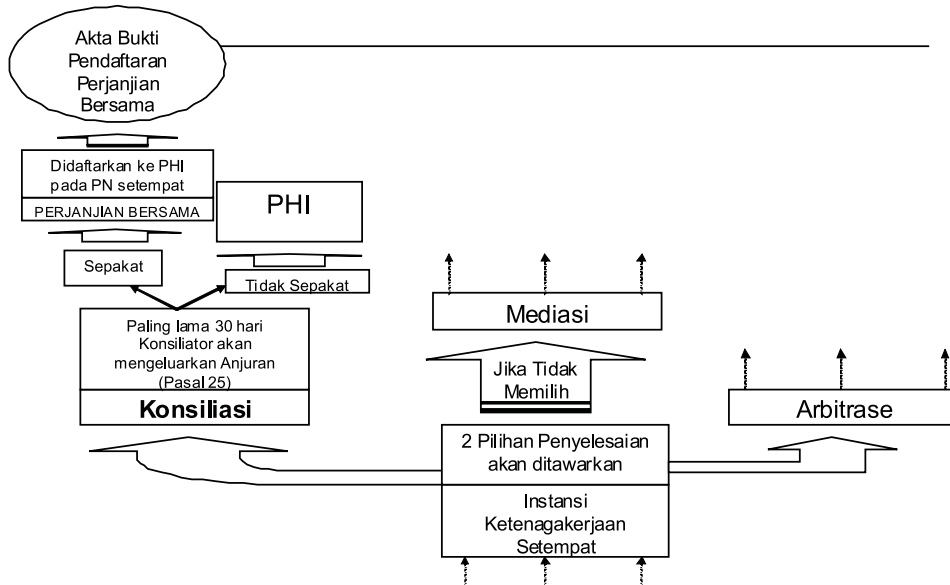
### PENYELESAIAN PERSELISIHAN DENGAN MUSYAWARAH BIPATRIT



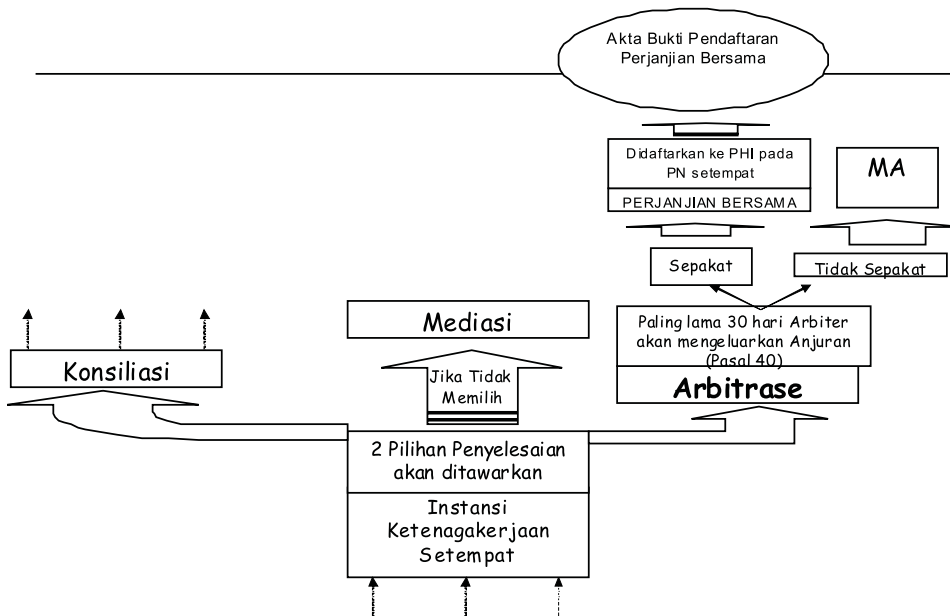
### Alur Penyelesaian Mediasi



### Alur Penyelesaian Konsiliasi



### Alur Penyelesaian Arbitrase





Menurut pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan tahun 2003, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja hanya dalam 1 (satu) perusahaan.

Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tahun 2003). Pengertian ini sama dengan UU PPHI tahun 2004.

Perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha telah menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial, dampaknya tak hanya terbatas pada pekerja dan atau pengusaha. Aksi-aksi pekerja belakangan ini misalnya, tak hanya berakibat hengkangnya investor asing, tetapi juga mempengaruhi perolehan devisa negara, politik perdagangan nasional dan internasional, keamanan, merebaknya berbagai kejahatan dan sebagainya.

Ini membuktikan bahwa persoalan perburuhan berkaitan erat dengan semua segi kehidupan berbangsa dan bernegara. Sulit membayangkan kita bisa makan, minum, berpakaian, hidup dan menjalankan kehidupan sehari-hari, tanpa berkaitan dengan persoalan ketenagakerjaan.

Kompleksnya hubungan industrial sering menimbulkan perselisihan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Dapat dikatakan, perselisihan hubungan industrial akan senantiasa terjadi selama masih ada tenaga kerja dan pengusaha. Semua upaya yang dilakukan hanyalah untuk meminimalisir persoalan yang timbul dan yang akan timbul berikut dampaknya. Untuk itulah diperlukan hukum ketenagakerjaan yang menyeluruh, konstruktif dan

berkeadilan.

Berdasarkan pengertian ini dapat disimpulkan bahwa penyebab utama perselisihan perburuhan adalah karena adanya pertentangan pendapat antara pekerja dengan pengusaha. Pertentangan pendapat tersebut dapat mengakibatkan : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan karena PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan antara serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja yang lain, hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja.

Oleh sebab itu pemberlakuan UU PPHI tahun 2004 telah memberikan suatu harapan baru untuk membangun hubungan industrial yang lebih baik. Bila sebelum berlakunya UU PPHI tahun 2004 adakalanya dibutuhkan waktu sampai sekitar 3 (tiga) tahun untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan, maka melalui Undang-undang PPHI yang baru, penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah bisa diselesaikan dalam

tempo tidak lebih dari 140 (seratus empat puluh) hari.

## **2. Data Lapangan**

Dari hasil wawancara dengan 100 responden diperoleh keterangan bahwa UMR yang telah diberikan oleh pengusaha memang sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten / Kota. Namun dalam hal perjanjian kerja bersama antara pekerja dengan pengusaha tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pekerja, Dimana dari 100 responden 70 % (70 orang) menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat antara buruh dengan pengusaha isinya sangat memberatkan bagi pekerja, sebaliknya sangat menguntungkan bagi pengusaha, Hal ini terpaksa diterima oleh pekerja dikarenakan pekerja membutuhkan pekerjaan, sehingga pada saat menandatangani perjanjian kerja, posisi buruh berada pada posisi yang lemah. Lebih dari itu yang sangat disayangkan bahwa tidak semua pekerja memahami isi dari peraturan ketenagakerjaan. Di samping itu dalam hal perselisihan yang terjadi antara tenaga kerja dengan pengusaha yang sampai di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), dari 4 (empat) permasalahan pada umumnya yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja, hanya ada dua permasalahan yang menonjol yaitu perselisihan hak dan perselisihan PHK. Kedua perselisihan ini terjadi karena tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh tenaga kerja. Dimana pada saat terjadi pelanggaran yang sangat ringan, dapat menjadi alasan bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan memberikan pekerja untuk mendapatkan haknya yang relatif kecil / sedikit. Dan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang menyangkut hak pekerja 100 % (seratus persen) responden menyatakan bahwa belum semua haknya dipenuhi, dimana pekerja mendapatkan

haknya lebih rendah dari apa yang telah ditentukan oleh undang-undang. Selama menjalani proses menuju PPHI pekerja selalu mendapatkan tekanan-tekanan agar mau menerima haknya yang tidak sesuai dengan peraturan. Seringkali putusan PHI kurang berpihak pada pekerja. Ditambah lagi setelah pengusaha mengetahui putusan pengadilan PHI, tidak segera melaksanakan keputusan tersebut, untuk memberikan hak-haknya kepada pekerja. Begitu juga dengan masalah pesangon dan lain-lain, banyak menemui hambatan, dimana pengusaha tidak membayarkan semua hak buruh, namun dilakukan secara bertahap atau diangsur. Itupun selama masa tunggu, gaji buruh tidak diberikan, sehingga sangat memberatkan pekerja, yang pada akhirnya mau menerima hak yang tidak sesuai.

## **Hambatan dan Solusi Implementasi Hak Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.**

### **1. Data Pustaka**

Perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap mempertahankan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>7</sup> Oleh sebab itu perlindungan terhadap pekerja sangat mendapat perhatian dalam UU Ketenagakerjaan tahun 2003. Hal ini terlihat didalam pasal 5 yang secara yuridis mampu memberikan perlindungan hukum bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk

---

<sup>7</sup> Internet, **Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja / Buruh yang Terkena PHK**, 28 Juli 2011.



perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Demikian juga didalam pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan hukum tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk meminimalisir kemungkinan munculnya akar persoalan / konflik yang timbul, maka pekerja harus memiliki kesadaran serta jiwa besar untuk menerima jumlah uang pesangon yang seharusnya mereka terima. Padahal sudah ada kesepakatan awal mengenai jumlah uang pesangon yang sebenarnya. Demikian juga pihak pengusaha, paling tidak mampu menjelaskan sekaligus memberi pemahaman terhadap pekerja, melalui pendekatan persuasif yang dilakukan seefektif mungkin.

## **2. Data Lapangan**

Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi di Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan adanya perbedaan pendapat dalam mendefinisikan atau mengartikan pasal-pasal yang terdapat dalam peraturan ketenagakerjaan.

Proses penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebenarnya tidak perlu terjadi apabila masing-masing pihak yaitu pekerja dan pengusaha mampu menahan diri dan menyadari akan tanggung jawabnya, hak dan kewajibannya, posisi dan kedudukannya serta menginstropeksi diri dalam bertindak apakah yang dilakukannya itu sudah sesuai dan benar di masyarakat atau sesuai dengan

hati nuraninya. Sebagai contoh : pekerja menuntut hak-haknya yang lebih besar, padahal buruh sendiri tidak mau menyadari sudah pernah melakukan pelanggaran di perusahaan. Begitu juga dengan pengusaha, memberikan hak pekerja serendah-rendahnya, dengan tidak melihat jerih payah yang telah diberikan pekerja dalam memberikan keuntungan bagi pengusaha yang membuat ia berhasil dan sukses dalam berusaha, dengan mengenyampingkan hati nuraninya dalam hidup bermasyarakat dan bernegara.

Pengadilan Hubungan Industrial, sebenarnya mampu memberikan perlindungan hukum kepada pekerja maupun pengusaha yang berselisih, namun karena posisi pekerja yang sangat lemah, dan kearoganan pengusaha yang merasa mampu membeli keadilan dengan uang, maka kedua lembaga hukum ini seringkali membela kepentingan pihak pengusaha.

Langkah hukum yang perlu diambil oleh pihak pemerintah yaitu dengan cara memberikan penyuluhan dan sosialisasi tentang peraturan ketenagakerjaan dan keberadaan UU PPHI tahun 2004. Apabila pekerja dan pengusaha memahami benar akan undang-undang ini, maka perselisihan antara pekerja dan pengusaha jarang sekali terjadi. Karena masing-masing pihak menyadari akan hak dan kewajibannya dalam posisi dan kedudukannya, untuk saling menghormati dan menghargai. Sehingga dalam hal ini pun, pihak pemerintah juga ikut turut senang, karena tidak harus bersusah payah dalam memberikan pengamanan khusus kepada pengusaha yang selalu di demo oleh buruh dikarenakan tidak memenuhi hak-haknya.

Di samping memberikan penyuluhan dan sosialisasi kepada pekerja dan pengusaha, langkah hukum pemerintah yang perlu diambil adalah penegakan sanksi yang tegas kepada para hakim yang bekerja sama dengan pengusaha dalam memenangkan perkara yang terjadi di pengadilan hubungan industrial. Sehingga

kesan di masyarakat bahwasannya pada saat buruh melakukan penuntutan kepada pengusaha tidak akan menang, dikarenakan pihak pengadilan seakan-akan membela kepentingan pengusaha karena adanya hubungan perselingkuhan yang erat antara pengusaha dan hakim yang mengadili perkara yang bersangkutan.

Langkah pemerintah yang lain adalah mengevaluasi pelaksanaan UU PPHI tahun 2004 yang selama ini dijalankan dan mengadakan revisi pasal-pasal yang menunjang untuk kesempurnaan undang-undang itu, apabila terdapat kelemahan-kelemahannya, sehingga celah-celah ini tidak dimanfaatkan oleh orang lain yang ingin merusak undang-undang ini.

### KESIMPULAN

Pada dasarnya Undang-Undang PPHI tahun 2004 dalam pelaksanaannya sangat baik, sebab mampu memberikan harapan baru dalam proses penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dengan waktu yang cepat. Sebelum ada PPHI proses penyelesaian perburuhan memakan waktu sekitar 3 (tiga) tahun, namun setelah keluarnya PPHI, proses penyelesaian perburuhan dapat ditempuh dalam waktu 140 (seratus empat puluh) hari.

Undang-Undang PPHI tahun 2004 belum mampu meningkatkan pemberian perlindungan hukum terhadap pekerja. Hal ini dibuktikan dengan pemberian hak buruh berkaitan dengan pemberian uang pesangon yang tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan tahun 2003. Di samping itu putusan PHI seringkali kurang berpihak pada kepentingan buruh. Dimana yang terjadi diluar putusan pengadilan, pengusaha hanya memberikan hak yang serendah-rendahnya kepada pekerja yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerja. Ini yang sangat memberatkan bagi buruh dan keluarganya, sebab dalam

masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan yang lain, pekerja sangat membutuhkan uang untuk kebutuhan hidupnya sehari-hari.

### SARAN

Hendaknya dalam pelaksanaan Undang-Undang PPHI tahun 2004 disertai dengan pengawasan melekat dari pemerintah terhadap hakim yang mengadili perkara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sehingga apabila ada hakim yang nakal yang bekerja sama dengan pengusaha untuk memenangkan gugatan dalam setiap persidangan, maka pemerintah dapat memberikan sanksi yang tegas demi tegaknya hukum dan nama baik institusi pengadilan.

Hendaknya Pemerintah menetapkan suatu peraturan yang baku yang berisi mengharuskan dan mewajibkan kepada pengusaha untuk melaksanakan putusan pengadilan, sehingga apabila pengusaha tidak melaksanakan isi putusan pengadilan (misal : pemberian pesangon) tidak dibayar penuh, maka ada upaya paksa yang berupa sita jaminan, guna untuk perlindungan pekerja mendapatkan haknya secara penuh.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2003.
- Budiono, Abdul Rachmad, **Hukum Perburuhan di Indonesia**, Cet. I, Raja Grafindo Persda, Jakarta, 1995.
- Jehani, Libertus, **Hak-hak Pekerja Bila di PHK**, Jakarta: Visi Media, 2006.
- Media Pressindo, **Petunjuk Pelaksanaan PHK**, Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep-150?Men/2000, Yogyakarta: Media Pressindo, 2001.
- P r i n t s , D a r w a n , **H u k u m Ketenagakerjaan Indonsesia**, Cet

- II, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Rachmat Martoyo, **Serikat Pekerja Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama**, Cet II, Fikahati Aneska, Jakarta, 1991.
- Soerjono Soekanto, **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum**, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Shamad Yunus, **Hubungan Industrial di Indonesia**, Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1995.
- Sehat Damanik, **Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Industrial Menurut UU Nomor. 2 Tahun 2004**, Dss Publishing, Jakarta, 2006.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 **Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 **Tentang Ketenagakerjaan**. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2003 **Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh**. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia (tanpa nomor).
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. KEP-150/MEN/2000 **Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon , Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan**.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. KEP-49/MEN/2004 **Tentang Struktur dan Skala Upah**.
- Internet, **Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja / Buruh yang Terkena PHK**, 28 Juli 2011.