

MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PERUNDINGAN BIPARTIT

Mangaraja Manurung, Sh, Mh

Fakultas Hukum Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran

Sumatera Utara

mrajamanurung1970@gmail.com

ABSTRAK

Ada 2 (dua) bentuk penyelesaian perselisihan hubungan Industrial menurut Undang Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu melalui jalur diluar pengadilan biasa disebut dengan istilah Non Litigasi dan penyelesaian melalui jalur Pengadilan atau disebut dengan istilah Litigasi. Salah satu dari bentuk penyelesaian diluar pengadilan adalah melalui perundingan Bipartit. Perundingan Bipartit merupakan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha, langkah ini harus ditempuh apabila terjadi perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan dalam perselisihan hubungan industrial. Menurut ketentuan pasal 2 undang-undang nomor : 2 Tahun 2004, adapun jenis-jenis perselisihan hubungan industrial adalah meliputi (empat) hal, yakni : a) perselisihan hak, b) perselisihan kepentingan, c) perselisihan PHK, dan, d) perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perundingan Bipartit dibatasi oleh waktu yaitu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, dan sesuai pasal 6 ayat 2 undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan industrial harus dibuat risalah hasil perundingan Bipartit.

Kata Kunci : perselisihan hubungan industrial, perundingan bipartite

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini, harus diakui, bahwa para Pekerja/Buruh yang bekerja di Perusahaan atau dimanapun sepanjang antara Pekerja/Buruh melakukan hubungan kerja adalah didasari adanya perjanjian kerja, ternyata masih banyak yang belum memahami bahkan menjadi bingung ketika terjadi perselisihan atau perbedaan pendapat dengan pihak Pengusaha atau Majikannya ditempat kerja.

Terkadang hanya permasalahan yang sederhana, tidak sedikit Pekerja/Buruh yang harus rela hubungan kerjanya diputuskan secara sepihak oleh Pengusaha atau Majikan dan tanpa mampu untuk menuntut apalagi melawan, pasrah adalah pilihan bagi mereka yang tidak memahami langkah apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Padahal secara yuridis (hukum) sesungguhnya, posisi Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Majikan adalah sama, meskipun secara social ekonomis patut kita sadari adalah berbeda, oleh karena itu mengenai segala sesuatu sejatinya harus

diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak untuk berunding guna memenuhi rasa keadilan dan selanjutnya dapat menjadi Undang undang yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak;

LANDASAN TEORI

Pengertian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI);

Pengertian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 1 angka (1) Undang Undang nonor : 2 Tahun 2004 adalah :

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai Hak, perselisihan Kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan”¹

¹ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI

Dari ketentuan tersebut, maka menurut pasal 1 Undang Undang nomor : 2 Tahun 2004, adapun jenis jenis perselisihan hubungan Industrial adalah meliputi 4 (empat) hal, yakni :

1. Perselisihan hak;
2. Perselisihan kepentingan;
3. Perselisihan PHK;
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja / Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan an;²

Berikut ini akan diuraikan pengertian dan penjelasan secara rinci mengenai jenis-jenis perselisihan tersebut diatas :

1. **Peselisihan hak**

Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang –undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Jadi mengacu pada penjelasan pasal 1 angka 2 huruf a Undang-Undang No.2 Tahun 2004, perselisihan hak ini adalah perselisihan hak normatif, yang sudah jelas pengaturannya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;

2. **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, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; perselisihan kepentingan ini biasanya biasa juga disebut perselisihan yang bukan bersifat normatif.

3. **Perselisihan pematuan Hubungan kerja(PHK)**

Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak; perselisihan PHK ini biasanya terjadi disebabkan adanya permasalahan dari

salah satu pihak baik pekerja/buruh maupun pengusaha.

4. **Perselisihan antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam satu Perusahaan**

Adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjajaan. Erselisihan ini biasanya dapat terjadi pada perusahaan dimana serikat pekerja/serikat buruh yang berdiri atau terbentuk lebih dari 1, sebab hal ini dimungkinkan dengan dijaminnya hak kebebasan bererikat dalam Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh³ Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh sebenarnya bukan perselisihan hubungan industrial karena pada dasarnya perselisihan hubungan industrial adalah pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja/buruh;bukan antar serikat pekerja / serikat buruh;industrial adalah pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja/buruh antar serikat pekerja/serikat buruh;industrial adalah pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja/buruh;bukan antar serikat pekerja/serikat buruh;industrial adalah pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja/buruh;bukan antar serikat pekerja/ serikat buruh;

PEMBAHASAN

Perundingan Bipartit :

Sebagaimana diamanahkan dalam Pasal 136 ayat (1) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perselisihan hubungan industrial (perselisihan ketenagakerjaan) wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat

² Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI

³ Abdul Khakim, Aspek Hukum Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial PT. Citra Aditia, Bandung, 2010, hal. 99

buruh secara musyawarah dan mufakat.⁴ Dengan ketentuan ini maka adalah merupakan kewajiban para pihak Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan untuk terlebih dahulu menyelesaikan perselisihan yang terjadi melalui perundingan;

Perundingan adalah upaya yang dilakukan melalui pembicaraan, tindakan persuasive/bujukan, dan kompromi untuk mencapai perjanjian dengan pihak lain mengenai suatu/beberapa masalah tertentu dan suatu proses dimana dua pihak atau lebih yang mempunyai kepentingan yang sama (*common interest*) ataupun yang bertolak belakang (*conflicting interest*) bertemu dan berbicara dengan sebuah niat untuk mencapai sebuah persetujuan yang disepakati bersama.⁵

Bahwa demikian juga mengacu pada ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), telah diatur bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial (perselisihan ketenagakerjaan) wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah mufakat,.

Bahkan jika kemudian kita lihat dalam penjelasan pasal ini, semakin mempertegas bahwa perundingan bipartite adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih; sehingga dengan pertimbangan itulah, maka para pihak tidak boleh mengabaikan musyawarah untuk mufakat guna menyelesaikan suatu perbedaan pendapat yang terjadi antara pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Majikannya melalui Perundingan Bipartit ini.

Dalam proses penyelesaian perundingan secara Bipartit, perlu dibuat risalah hasil perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setidaknya harus memuat :

- a. Nama Lengkap dan alamat para pihak;
- b. Tanggal dan tempat perundingan;

- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. Pendapat para pihak;
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan, dan
- f. Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan;

Dalam catatan penulis, seringkali para pekerja/buruh bahkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tidak memahami prosedur ini sehingga penyelesaian sengketa yang terjadi menjadi stagnan atau tidak ada kelanjutan, ujung ujungnya yang dirugikan adalah pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah, apalagi faktanya pihak pengusaha atau majikan justru kebanyakan melakukan tindakan sepihak tanpa kompromi terhadap pekerja/buruhnya;

Secara yuridis bahwa dalam Pasal 3 ayat (2) dan (3) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memang telah diatur bahwa batasan waktu (limitative) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (perselisihan ketenagakerjaan) melalui perundingan Bipartit ini hanya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, dan apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartite dianggap gagal;

Oleh karena itu, sebaiknya apabila terjadi perselisihan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Majikan, maka para pihak harus bersikap proaktif untuk melakukan musyawarah guna mencapai kesepakatan yang selalu disebut dengan istilah Perundingan Bipartit (Musyawarah yang langsung dilakukan oleh dua pihak yakni Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan);

Negoisasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat para pihak mengalami konflik. Negoisasi adalah sarana bagi pihak-pihak yang bersangketa untuk mendiskusikan penyelesaiannya tanpa keterlibatan pihak ketiga sebagai penengah. Dalam Kamus besar bahasa Indonesia, negoisasi diartikan sebagai:⁶

1. Proses tawar menawar dengan jalan berunding guna mencapai kesepakatan bersama antara satu pihak (kelompok

⁴ Pasal 136 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵ Rahman; 2006 : 25-28

⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia

atau organisasi) dan pihak (kelompok atau organisasi yang lain).

2. Penyelesaian sengketa secara damai melalui perundingan antara pihak-pihak yang bersengketa.

Dalam prakteknya, memang Pekerja/Buruh selalu pada posisi yang sangat lemah, oleh karena itu pula apabila tidak ada peluang yang diberikan oleh Pengusaha untuk Musyawarah melalui perundingan Bipartit, meskipun sudah dimohonkan oleh Pekerja/Buruh secara patut, maka dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebaiknya Pekerja/Buruh harus segera mengajukan dan mencatatkan permasalahannya ke Kantor Instansi Tenaga Kerja dimana pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti-bukti upaya perundingan yang telah dilakukan serta bukti lainnya berkenaan perselisihan yang terjadi;

Adapun prosedur perundingan Bipartit bagi pekerja/buruh dan pengusaha jika terjadi perselisihan Hubungan Industrial (Perselisihan Ketenagakerjaan), dengan mengacu pada Undang-Undang No. 2 tahun 2004 adalah sebagai berikut :

1. Penyelesaian Bipartit harus diselesaikan selambat-lambatnya 30 hari sejak dimulainya perundingan (pasal 3 ayat 2);
2. Apabila upaya perundingan Bipartit mencapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak (pasal 7 ayat 1);
3. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian di pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama (pasal 7 ayat 3);

4. Terhadap perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta-bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perjanjian bersama (pasal 7 ayat 4);
5. Apabila perjanjian bersama yang telah didaftar tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk penetapan eksekusi (pasal 7 ayat 5);
6. Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartite dianggap gagal (pasal 3 ayat 3);
7. Apabila upaya perundingan bipartite gagal, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti upaya bipartite telah dilakukan (pasal 4 ayat 1);
8. Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat agar mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu (tujuh) hari kerja sejak tanggal pengembalian berkas (pasal 4 ayat 2);
9. Setiap perundingan bipartite harus dibuat risalah yang ditanda-tangani oleh para pihak (pasal 6);

Berikut ini adalah Matrik penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartite dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan di perusahaan.



KESEIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan.

Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial semakin menjadi meningkat dan kompleks, hubungan kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

Dalam Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dikenal ada 2 bentuk penyelesaian ketika terjadi perselisihan industrial, yakni diluar Pengadilan dan melalui Pengadilan, salah satu dari bentuk penyelesaian diluar pengadilan adalah melalui perundingan Bipartit.

Perundingan Bipartit merupakan kewajiban bagi Pekerja/Buruh dan Pengusaha, langkah ini harus ditempuh apabila terjadi perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan dalam penyelesaian hubungan industrial. Menurut ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004, adapun jenis-jenis

perselisihan hubungan Industrial adalah meliputi 4 hal, yakni :

- a. Perselisihan Hak;
- b. Perselisihan Kepentingan;
- c. Perselisihan PHK;
- d. Perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan;

Perundingan Bipartit dibatasi oleh waktu, pihak Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan wajib menyelesaikan perundingan Bipartit paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Dalam proses penyelesaian perundingan secara Bipartit, perlu dibuat risalah hasil perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Saran

Dalam konteks hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan Pengusaha, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, telah mengamanahkan bahwa pekerja/buruh,

serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah, dengan segala daya upaya harus mengupayakan, agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Dari uraian tersebut, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha, yang terbaik adalah musyawarah melalui perundingan Bipartit, sehingga tidak menimbulkan kerugian yang lebih besar bagi pekerja/buruh dan pengusaha.

Oleh karena itu, apabila terjadi perselisihan ditempat kerja (perusahaan), maka sebaiknya pihak pekerja/buruh maupun pengusaha harus secara aktif untuk melakukan musyawarah atau negosiasi guna memperoleh penyelesaian yang terbaik, karena perdamaian itu adalah indah.

DAFTAR PUSTAKA

Khakim, Abdul, Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Bandung; PT. Citra Aditia Bandung, 2010.

Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga Balai Pustaka, Jakarta, 2005.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.