

# KRITIK TERHADAP SISTEM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA : STUDI UU NO 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PERSPEKTIF TEORI SISTEM HUKUM

HELWAN KASRA

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang

Email : [helwankasra@ymail.com](mailto:helwankasra@ymail.com)

Received : 2022-05-29, Revision : 2022-06-16, Accepted : 2022-06-30

## ABSTRAK :

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha seringkali tidak dapat dihindari, oleh sebab itu perlu dibuat sistem penyelesaian perselisihan yang baik. UU PPHI sebagai acuan dalam penyelesaian perselisihan selama ini masih banyak menuai kritik. Tulisan ini akan mengkaji berbagai kritik terhadap undang-undang tersebut sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam melakukan perbaikan substansi undang-undang di masa mendatang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (*normative legal research*). Penelitian hukum normatif dilakukan terhadap bahan hukum primer, sekunder dan tertier sepanjang mengandung kaedah-kaedah hukum.

**Kata Kunci :** Kritik, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Sistem Hukum

## ABSTRACT:

*Disputes between workers and employers are often unavoidable, therefore it is necessary to establish a good dispute resolution system. The PPHI Law as a reference in dispute resolution so far has received a lot of criticism. This paper will examine various criticisms of the law so that it can be considered in making improvements to the substance of the law in the future. The research method used in this research is normative legal research. Normative legal research is carried out on primary, secondary and tertiary legal materials as long as they contain legal rules.*

**Keywords:** Criticism, Industrial Relations Dispute Resolution, System law

## LATAR BELAKANG

Manusia dikenal sebagai makhluk sosial (*zoon politicon*), artinya manusia tidak dapat hidup sendiri dan memerlukan orang lain dalam menunjang aktifitasnya. Misalnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia harus bekerja dengan orang lain untuk mendapatkan upah. Masalah pekerjaan ini sangat penting dan termasuk bagian dari hak asasi setiap orang. Artinya setiap orang harus mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan jaminan kehidupan layak dari pekerjaannya itu.

Di Indonesia masalah pekerjaan juga mendapat perhatian yang serius. Hal ini terlihat dari bunyi Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya

disingkat UUD 1945) yang menyatakan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Di dalam amandemen UUD 1945, masalah pekerjaan lebih ditekankan lagi seperti disebutkan di Pasal 28 d ayat (2) UUD 1945: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dari pasal-pasal tersebut terlihat jelas masalah ketenagakerjaan menjadi tujuan negara yang harus dilaksanakan oleh komponen-komponen bangsa khususnya pemerintah Indonesia.

Untuk mengatur masalah ketenagakerjaan tersebut pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat telah menerbitkan Undang-Undang No. 13

Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK). Di dalam Pasal 1 Angka 16 UUK dijelaskan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Menurut undang-undang tersebut masing-masing pihak memiliki fungsi dan peran masing-masing sehingga terwujud hubungan industrial yang harmonis. Di dalam Pasal 102 UUK disebutkan pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan tindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Adapun pekerja dan serikat pekerja berfungsi antara lain menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan usaha, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahlian serta memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya. Sedangkan pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi antara lain menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan kepada pekerja secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Beberapa peraturan lain terkait ketenagakerjaan diantaranya Undang-Undang Nomor. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU SP/SB) dan Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UU PPHI) yang kesemuanya masih berlaku hingga sekarang.<sup>1</sup> Dengan ditetapkan sejumlah peraturan tersebut, pemerintah

berharap kondisi ketenagakerjaan di Indonesia dapat lebih baik dan terwujud hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan tindak lanjut dari Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini dibuat sebagai bagian paket reformasi hukum perburuhan yang dilaksanakan pemerintah Indonesia sejak Desember 1998 disamping beberapa undang-undang yang lain, seperti Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, terlepas adanya pro dan kontra dari sebagian pihak.<sup>2</sup>

Diundangkannya UU PPHI dilatarbelakangi bahwa Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, sedangkan di era industrialisasi ini masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Saat ini keberadaan UU PPHI juga tidak lepas dari berbagai kritik, diantaranya terkait peran negara (pemerintah) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam Undang-Undang Nomor

<sup>1</sup> Surya Tjandra, *Hukum Perburuhan, Desentralisasi, dan Rekonstruksi Rezim Perburuhan Baru*, (Jakarta: TURC, 2007), hlm.7.

<sup>2</sup> Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 2003), hlm. 1.

22 Tahun 1957 peran negara (pemerintah) masih kuat dengan dibentuknya Panitia Penyelesaian Perselisihan baik di pusat maupun daerah dimana keanggotannya terdiri dari wakil dari pemerintah, pengusaha dan pekerja. Dalam UU PPHI pemerintah menyerahkan sepenuhnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada pihak yang berselisih yaitu pekerja dan pengusaha. Pemerintah hanya berperan sebagai penengah dengan menjadi mediator jika perselisihan diselesaikan secara mediasi. Kewenangannya hanya sebatas mengeluarkan anjuran yang tidak mengikat para pihak yang berselisih. Seharusnya pemerintah harus berperan sebagai pelindung (*protector*), pembimbing (*guide*) dan penengah (*arbitrator*).<sup>3</sup>

Hal ini sebenarnya betentangan dengan tujuan dibentuknya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan termasuk didalamnya terkait perundang-undangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimana memberikan perlindungan yang lebih besar kepada pekerja/buruh dengan pertimbangan posisi dan kedudukan pekerja/buruh yang tidak seimbang dibandingkan dengan pengusaha. Pengusaha memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja/buruh karena memiliki kelebihan sosial dan ekonomi dibanding pekerja/buruh. Dan apabila hubungan kerja diserahkan sepenuhnya kepada pekerja dan pengusaha, maka akan sukar tercapainya keseimbangan antara kedua belah pihak dan keadilan akan sulit diwujudkan.<sup>4</sup>

Selain itu substansi dalam UU PPHI juga banyak mendapat sorotan misalnya dalam Pasal 3 ayat 1 terkait kewajiban menggunakan bipartit terlebih dahulu dalam menyelesaikan perselisihan namun tidak ada sanksi bagi pihak yang tidak mau

menyelesaikan perselisihan melalui bipartit. Ketentuan mediasi, konsiliasi, arbitrase juga tidak efektif dalam memberikan keadilan bagi para pihak yang berselisih khususnya pekerja karena kewenangan yang dimilikinya sangat terbatas. Penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial juga menuai masalah karena penggunaan hukum acara perdata yang sangat kaku serta pelaksanaan putusan yang sulit dilakukan. Tulisan ini akan menguraikan berbagai kritik terhadap UU PPHI terutama menurut perspektif teori sistem hukum Lawrence M Friedman sehingga diharapkan akan didapatkan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih baik.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau doktrinal atau *legal research*. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).<sup>5</sup> Penelitian hukum normatif ini digunakan untuk menganalisis konsep-konsep hukum dan peraturan yang berkaitan erat dengan pokok bahasan dalam penelitian ini. Penelitian hukum normatif ini dilakukan (terutama) terhadap bahan hukum primer, sekunder dan tersier, sepanjang mengandung kaidah-kaidah hukum.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 39

<sup>4</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1995), hlm. 7

<sup>5</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 34.

<sup>6</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 62.

**ANALISIS DAN DISKUSI****Kritik Terhadap Substansi Hukum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)**

Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan tindak lanjut dari Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini dibuat sebagai bagian paket reformasi hukum perburuhan yang dilaksanakan pemerintah Indonesia sejak Desember 1998 disamping beberapa undang-undang yang lain, seperti Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, terlepas adanya pro dan kontra dari sebagian pihak.<sup>7</sup>

Memperbarui Undang-Undang di Bidang Perburuhan merupakan tugas yang penuh tantangan. Kompleksitas pelaksanaan reformasi serta lingkungan yang tidak kondusif adalah sebagian penyebabnya. Lebih parah lagi, seperti nampak dalam perkembangan saat ini, reformasi perburuhan akan mengundang banyak kontroversi. Hal ini nampak jelas mengingat pengalaman Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 1997 dan penundaan pemberlakuannya. Demikian halnya dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Pemutusan Hubungan Kerja, yang sempat menjadi polemik nasional.<sup>8</sup>

Mengingat Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian

Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat, maka kedua undang-undang tersebut dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemberlakuan undang-undang tersebut sempat ditunda, yakni berkenaan dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan mulai berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Alasan penundaannya karena belum siapnya institusi, meliputi sarana, prasarana dan sumber daya manusia, baik di lingkungan pemerintah maupun lembaga peradilan. Undang-undang PPHI secara de jure berlaku terhitung sejak tanggal 14 Januari 2006, tetapi secara de facto baru operasional sejak tanggal 1 April 2006.

Sejalan dengan semakin meningkat dan kompleksitasnya permasalahan perselisihan hubungan industrial di era industrialisasi, maka cita-cita Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara normatif amatlah luhur dimana tujuannya adalah untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan secara optimal berdasarkan nilai-nilai Pancasila, serta perlunya penyediaan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan asas cepat, tepat, adil dan murah. Banyak harapan yang diinginkan oleh berbagai pihak dengan lahirnya UU PPHI ini tidak ada lagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlarut-larut, tidak adanya kepastian hukum, dan melelahkan, dan lebih berkeadilan baik bagi pekerja maupun bagi pengusaha.

Lalu bagaimana faktanya dalam praktek di lapangan, baik penyelesaian

<sup>7</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm. 1.

<sup>8</sup> Boulton, Alan J, *Struktur Hubungan Industrial di Indonesia Masa Mendatang, Cetakan I*, (Jakarta: ILO/USA Declaration Project, 2001), hlm.3.

perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan maupun di pengadilan ternyata banyak menimbulkan masalah terkait kelemahan dari peraturan tersebut. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur dua cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yakni melalui penyelesaian di luar pengadilan dan penyelesaian melalui pengadilan.

### 1. Penyelesaian di Luar Pengadilan

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial metode penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan terdiri dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Dibawah ini akan dijelaskan terlebih dahulu substansi yang diatur dalam UU PPHI tentang cara-cara penyelesaian di luar pengadilan tersebut.

Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Lebih lanjut, dalam penjelasan pasal ini ditegaskan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antar serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Lingkup penyelesaian perselisihan melalui bipartit meliputi empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Secara singkat dapat dijelaskan prosedur penyelesaian secara bipartit menurut UU PPHI sebagai berikut: Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat (Pasal 3 ayat 1). Penyelesaian bipartit harus diselesaikan selambat-lambatnya 30

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

Sedangkan penyelesaian secara mediasi adalah wajib, manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase setelah instansi

yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih. Pemerintah dapat mengangkat seorang mediator yang bertugas melakukan mediasi atau juru damai yang menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara pekerja/buruh dan pengusaha. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian melalui konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator. Prosedur konsiliasi tidak berbeda jauh dengan mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan, menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan oleh konsiliator. Konsiliator adalah seorang atau lebih yang diberikan kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Namun berbeda dengan mediator, seorang konsiliator bukan berstatus sebagai pemerintah. Konsiliator dapat memberikan konsiliasi setelah memperoleh izin dan terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Cakupan jenis perselisihan yang bisa diselesaikan melalui konsiliasi adalah perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak tidak bisa diselesaikan secara konsiliasi.

Penyelesaian melalui arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (*final and binding*). Menurut pasal 15 UU PPHI menyebutkan arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Hanya saja jenis perselisihan yang bisa diselesaikan oleh arbiter terbatas hanya masalah perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dilakukan secara musyawarah oleh para pihak yang berselisih (bipartit) dengan musyawarah untuk mencapai kesepakatan. Bila musyawarah ternyata tidak berhasil menyelesaikan masalah maka musyawarah tersebut di fasilitasi oleh pemerintah untuk dilakukan penyelesaian secara mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan ini dapat menjadi pilihan bagi para pihak yang bersengketa karena memiliki berbagai macam keunggulan dibanding menyelesaikan masalah di Pengadilan Hubungan Industrial. Christopher W Moor mengemukakan sejumlah keuntungan atau kebaikan penyelesaian di luar pengadilan dibandingkan melalui pengadilan, yaitu:<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Rachmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2013), hlm. 19

- a. Sifat kesukarelaan dalam proses
- b. Prosedur yang relatif cepat
- c. Keputusan non yudisial
- d. Prosedur rahasia
- e. Fleksibilitas yang besar dalam merancang syarat-syarat penyelesaian masalah
- f. Hemat waktu dan biaya
- g. Perlindungan dan pemeliharaan hubungan
- h. Kemungkinan untuk melaksanakan putusan tinggi
- i. Tingkat yang lebih tinggi untuk melaksanakan kontrol dan lebih mudah memperkirakan hasil
- j. Kesepakatan-kesepakatan yang lebih baik dari pada sekedar kompromi atau hasil yang diperoleh dari cara penyelesaian kalah menang
- k. Keputusan yang bertahan sepanjang waktu.

Walaupun secara teori penyelesaian perselisihan di luar pengadilan memiliki banyak keunggulan dibanding penyelesaian di pengadilan, namun dalam masalah perselisihan hubungan industrial, penyelesaian diluar pengadilan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase masih belum bisa berjalan secara efektif dan belum memberikan keadilan bagi para pihak terutama bagi pihak pekerja Hal ini lebih disebabkan substansi peraturan dalam UU PPHI masih memiliki banyak masalah. Beberapa masalah tersebut dapat dilihat misalnya dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI menyebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Walaupun penyelesaian perselisihan menjadi kewajiban para pihak untuk melaksanakannya, namun dalam UU PPHI tersebut tidak dijelaskan sanksi bila salah satu atau kedua belah pihak tidak melaksanakannya. Pasal 3 ayat (2) Permenakertrans RI No. PER.31/MEN/XII/2008 hanya

menginstruksikan jika salah satu pihak tidak mau diajak berunding dan ajakan meminta dilakukan perundingan diberikan secara tertulis sebanyak 2 (dua) kali secara berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan. Akibatnya terlihat dalam dari Notulen FGD tanggal 4 Oktober 2016 di Kota Medan bahwa di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, penyelesaian bipartit menjadi tidak maksimal dan jarang dilakukan. Sedangkan Kabid PHI Kota Medan, Oslan Simarmata menyatakan bahwa tidak terlaksananya upaya bipartit dengan baik, umumnya karena pengusaha yang tidak mau merespon ajakan bipartit tersebut.<sup>10</sup>

Selanjutnya terkait substansi kewenangan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga menjadi sorotan. Seperti di ketahui masing-masing lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial punya kewenangan dalam menyelesaikan perselisihan, seperti penyelesaian secara bipartit dan mediasi dapat menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian secara konsiliasi dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, sedangkan lembaga arbitrase hanya dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan dan penyelesaian antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

<sup>10</sup> Agusmidah, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Efektif*, Simposium Nasional Hukum Ketenagakerjaan, Bandung, 26-27 Juli 2018

Pembedaan kewenangan dari masing-masing lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut penulis tidaklah tepat sebab masing-masing lembaga tersebut mempunyai karakteristik yang berbeda-beda sehingga dapat memperluas pilihan para pihak. Misalnya pada lembaga konsiliasi, konsiliatornya merupakan pihak ketiga di luar pegawai dinas tenaga kerja. Konsiliasi dapat menjadi pilihan jika para pihak menginginkan pihak ketiganya mereka yang ahli tetapi bukan dari dinas tenaga kerja namun karena kewenangan yang dimiliki lembaga konsiliasi hanya menyelesaikan masalah perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan ditambah kurang seriusnya pemberdayaan lembaga konsiliasi ini menyebabkan jarang para pihak baik pekerja dan pengusaha yang menggunakan lembaga ini.

Penyelesaian secara arbitrase sebenarnya sangat menguntungkan bagi para pihak karena kelebihanannya, yaitu (a). dijamin kerahasiaan sengketa para pihak, (b). dapat dihindari kelambatan yang diakibatkan karena hal prosedural dan administratif, (c). para pihak dapat memilih arbiter yang menurut keyakinannya mempunyai pengetahuan, pengalaman, latar belakang yang cukup mengenai masalah yang disengketakan, serta jujur dan adil, (d). Para pihak dapat menentukan pilihan hukum untuk menyelesaikan masalahnya serta proses dan tempat penyelenggaraan arbitrase dan (e). Putusan arbitrase merupakan putusan yang mengikat para pihak dan dengan melalui tata cara (prosedur) sederhana saja ataupun langsung dapat dilaksanakan.<sup>11</sup> Namun karena kewenangannya hanya terbatas menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu

<sup>11</sup> Rachmadi Usman, *Op. Cit*, hlm. 143.

perusahaan, akibatnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme arbitrase menjadi tidak efektif. Sedangkan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak dapat diselesaikan secara arbitrase. Padahal kedua jenis perselisihan inilah yang paling banyak menjadi sengketa dalam hubungan industrial.<sup>12</sup>

Pembatasan kewenangan arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan sebenarnya bertentangan dengan kewenangan arbitrase di dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (UU APS). Kewenangan arbitrase ini harus dikembalikan sesuai dengan UU APS yang merupakan payung dari alternatif penyelesaian sengketa, dimana arbitrase termasuk di dalamnya. Prinsip yang harus tetap dipegang adalah bahwa arbitrase dipergunakan untuk menyelesaikan perkara yang bersifat keperdataan, sehingga harus dilihat karakteristik perselisihan hubungan industrial dan melihat sifat keperdataan di dalamnya. Dengan demikian seharusnya arbitrase dapat dipergunakan juga untuk menyelesaikan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, sepanjang di dalam kedua perselisihan tersebut tidak terdapat unsur yang bukan bagian dari hukum perdata.<sup>13</sup>

## 2. Penyelesaian Melalui Pengadilan

Dalam UU PPHI dijelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial

<sup>12</sup> Menurut A. Uwiyono, sebanyak 99,9 % perselisihan yang terjadi dalam bidang hubungan industrial adalah jenis perselisihan hak dan perselisihan pemutusan kerja, Uwiyono, *Refleksi Masalah Hukum Perburuhan Tahun 2005 dan Tren Hukum Perburuhan Tahun 2006*.

<sup>13</sup> Ida Susanti, *Ringkasan Laporan Kajian tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia, Simposium Nasional Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, 26-27 Juli 2018



merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial dijelaskan dalam Pasal 56 UU PPHI, yakni Pengadilan Hubungan Industrial berugas dan berwenang memeriksa dan memutus perselisihan: (a). ditingkat pertama mengenai perselisihan hak. (b). di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan (c). ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (d). Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan kajian-kajian yang pernah dilakukan sebelumnya beberapa hal yang harus di kaji ulang dalam UU PPHI terutama terkait kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyelesaikan perselisihan hak dapat disimpulkan bahwa sebaiknya Pengadilan Hubungan Industrial tidak diberi kewenangan untuk memeriksa perselisihan hak, tetapi dapat memeriksa persoalan perselisihan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau yang disebut sebagai perselisihan kepentingan, cukup pihak lain saja yang diberikan kewenangan untuk memeriksa perselisihan hak seperti hakim maupun mediator/konsiliator atau arbiter sebagai bentuk alternatif penyelesaian sengketa.<sup>14</sup>

Abdul Khakim menjelaskan bahwa untuk hal-hal yang sudah diatur dalam UU seperti yang mengatur besaran upah, izin penangguhan upah yang tidak sesuai dengan upah minimum, jam kerja dan upah lembur dan sebagainya yang sifatnya sudah jelas diatur tidak perlu sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial yang menggunakan hukum acara perdata, cukup menjadi kewenangan dinas tenaga kerja setempat sebab aturannya sudah jelas dan sanksinya juga sudah jelas. Peran pengawas ketenagakerjaan disini sangat penting untuk

menegakan aturan sehingga penyelesaian dapat lebih cepat dan tepat berdasarkan hukum.<sup>15</sup>

Hasil penelitian LBH Jakarta, dalam putusan PHI kurun waktu 2006-2013 ditemukan indikasi bahwa pihak yang paling banyak mengajukan kasasi adalah pengusaha. Menariknya terlihat dari hasil penelitian ini MA cukup banyak membatalkan putusan PHI dan mengadili sendiri putusan tersebut, bahkan tidak jarang memeriksa kembali fakta persidangan yang diajukan oleh para pihak di PHI. Padahal MA adalah sebagai judex juris, bukan judek factie yang memeriksa fakta dalam persidangan.<sup>16</sup>

UU PPHI tidak mengatur secara lengkap mengenai tata cara pemeriksaan persidangan. Untuk itu sesuai dengan Pasal 57 yang menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Dengan demikian, terhadap hal-hal yang sudah diatur dalam UU PPHI, maka yang berlaku adalah undang-undang yang bersangkutan, sedangkan terhadap hal-hal yang belum diatur berlaku ketentuan dalam hukum acara perdata yakni HIR/Rbg.

Penggunaan hukum acara perdata dalam pemeriksaan perkara perselisihan hubungan industrial banyak mendapat kritik dari berbagai kalangan. Menurut Agusmidah penggunaan hukum acara perdata kurang tepat mengingat hubungan kerja di Indonesia di Indonesia dominan memiliki karakter hukum publik, sehingga seharusnya penyelesaian perselisihan mengutamakan penyelesaian yang melibatkan negara bukan mekanisme litigasi dengan prosedur hukum acara

<sup>15</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hlm. 35.

<sup>16</sup> LBH Jakarta, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia, Penelitian Putusan-Putusan Mahkamah Agung pada ILingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006-2013*, Jakarta, hlm. 115.

<sup>14</sup> Agusmidah, *Op.Cit.*, hlm 7.

perdata.<sup>17</sup> Hal senada disampaikan Gindo Nadapdap, seorang Advokad di Tim Pembela Keadilan untuk Buruh (TBKP) Medan yang menyatakan penyebab berteletelanya proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial adalah disebabkan hukum acara perdata yang kaku yang bersumber dari hukum kolonial yang masih dipraktikan di Sidang PHI sampai saat ini. Penerapan hukum acara perdata dalam perselisihan hubungan industrial adalah kebijakan yang tidak tepat. Hukum acara perdata yang biasanya digunakan dalam perkara perdata biasa seperti masalah harta benda, masalah wanprestasi, sita jaminan kebendaan dan lain-lain, sementara perkara perselisihan hubungan industrial bukan perkara tuntutan-menuntut hak gaji dan pesangon saja.<sup>18</sup>

Ida Susanti, peneliti dari Universitas Katolik Parahyangan dalam penelitiannya menyatakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dinilai sering tidak tepat dan tidak adil. Hal ini tidak sesuai dengan harapan terhadap PHI yang akan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat dan, adil dan murah seperti dalam penjelasan UU PPHI. Kesulitan memutuskan perselisihan hubungan industrial dengan tepat dan adil dikarenakan beberapa hal, yaitu tekanan yang dilakukan oleh para pihak dalam proses litigasi membuat hakim memutuskan perkara dibawah tekanan serta seringkali pekerja/serikat pekerja sering kalah dalam perkara karena tidak memiliki akses terhadap alat bukti. Hal ini terjadi sebagai konsekwensi penerapan hukum acara

perdata dalam proses PPHI, maka secara konvensional pihak yang mendalilkan sesuatu harus mampu membuktikannya dengan menyediakan alat bukti. Dengan prinsip ini, pekerja berada dalam posisi yang kurang diuntungkan. Apabila pekerja mendalilkan sesuatu, misalnya pekerja meminta pembayaran bonus dengan menyatakan bahwa keuangan perusahaan dalam keadaan untung, maka pekerja harus menyediakan alat bukti, sementara pekerja pada umumnya tidak memiliki akses terhadap alat bukti tersebut. Hal ini tidak menguntungkan bagi pihak pekerja, karena melemahkan dalil yang mereka sampaikan. Penyebab lainnya adalah yang menyebabkan penyelesaian menjadi tidak adil karena satu kasus perselisihan hubungan industrial yang multi aspek harus diselesaikan melalui lembaga peradilan yang berbeda. PHI tidak mampu mengakomodasi penyelesaian perkara unsur non perdata, mengingat walaupun hal tersebut tidak dinyatakan dengan tegas, dengan diberlakukannya hukum acara perdata untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial mengindikasikan bahwa PHI hanya dipersiapkan untuk menyelesaikan sengketa yang mengandung aspek hukum perdata saja.<sup>19</sup>

Penulis berpendapat hukum acara yang digunakan dalam pengadilan hubungan industrial tidak boleh kaku seperti yang digunakan selama ini tetapi lebih sederhana sehingga tidak menyulitkan para pihak terutama pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus menyelesaikan perkara-perkara perselisihan hubungan industrial sudah seharusnya memiliki hukum acara sendiri yang berbeda dengan hukum acara perdata yang dipakai di peradilan umum. Hukum acara yang khusus dan sederhana berdampak mudahnya para pihak mengakses pengadilan tersebut dan memudahkan dalam hal eksekusi putusan

<sup>17</sup> Agusmidah, *Politik Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial : Refleksi Satu Dasawarsa Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Makalah, Seminar Nasional tentang UU PPHI, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Surabaya, 17 September 2016.

<sup>18</sup> PHI, *Kuburan Keadilan Bagi Buruh*, dalam <https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol18706/phi-kuburan-keadilan-bagi-buruh>, diakses 15 September 2021

<sup>19</sup> Ida Susanti, *Op.Cit* hlm. 13-17

pengadilan. Selama ini yang terjadi walaupun pihak pekerja sudah memenangkan kasusnya tapi sangat sulit dilaksanakan putusan tersebut.

### **Permasalahan Mewujudkan Keadilan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia**

Untuk mengetahui berbagai permasalahan yang muncul dalam mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penulis akan menganalisisnya menggunakan teori Sistem Hukum yang disampaikan oleh Lawrence M Friedman. Menurut Lawrence M Friedman,<sup>20</sup> sistem hukum itu mempunyai tiga unsur (*three elements of legal sistem*) yang keseluruhannya dari sistem hukum itu tidak hanya berkaitan satu sama lain, tetapi juga saling pengaruh mempengaruhi. Ketiga unsur sistem hukum tersebut adalah substansi (*substance*), struktur (*structure*) dan budaya hukum (*legal culture*). Substansi adalah sebagai aturan, norma, dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem itu. Atau dengan kata lain substansi tersebut dimaksudkan sebagai suatu hasil nyata yang diterbitkan oleh suatu sistem hukum. Struktur dapat diartikan sebagai kerangka atau rangkanya, bagian yang tetap bertahan, bagian yang memberikan semacam bentuk dan batasan terhadap keseluruhan. Atau dengan kata lain struktur disini adalah bagian-bagian dari sistem hukum yang bergerak di dalam suatu mekanisme. Yang termasuk dalam struktur disini adalah struktur institusi-institusi, seperti lembaga pembuat perundang-undangan, kepolisian, kejaksaan, dan pengadilan. Sedangkan budaya hukum adalah sikap manusia terhadap hukum, kepercayaan, nilai, pemikiran serta harapannya. Atau dapat juga dikatakan sebagai keseluruhan jalinan

nilai sosial yang berkaitan dengan hukum beserta sikap tindak yang mempengaruhi hukum.

#### **1. Aspek Substansi Hukum**

Seperti sudah dijelaskan sebelumnya bahwa substansi UU PPHI masih banyak terdapat kelemahan, hal ini menyebabkan sulitnya dicapai rasa keadilan khususnya bagi para pekerja yang berada dalam posisi yang lemah dibandingkan dengan pihak pengusaha. Beberapa permasalahan yang muncul dari UU PPHI tersebut antara lain:

- 1) Pengaturan bipartit yang kurang tegas  
Dalam UU PPHI diatur tentang kewajiban bagi para pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui musyawarah mufakat (bipartit) tetapi tidak diatur sanksi bagi pihak yang tidak mau berunding. Hal ini tentu sangat merugikan bagi pihak yang benar-benar ingin menyelesaikan perselisihannya dengan musyawarah dan terpaksa harus diselesaikan di tingkat yang lebih tinggi.
- 2) Pengaturan kewenangan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial  
Kewenangan yang tidak sama dari lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyebabkan banyak dari lembaga-lembaga tersebut yang berjalan dengan tidak efektif. Misalnya lembaga arbitrase hanya diberi kewenangan menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan sehingga tidak ada para pihak memilih arbitrase sebagai lembaga penyelesai perselisihannya. Padahal arbitrase diharapkan dapat menjadi pemutus yang adil bagi permasalahan pekerja dan pengusaha karena pengalaman dan integritas dari arbiternya.
- 3) Penggunaan hukum acara perdata yang kaku  
Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, khususnya di

<sup>20</sup> Lawrence Friedman, dalam Achmad Ali, *Keterpurukan Hukum di Indonesia, Penyebab dan Solusinya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), hlm.1-2.

Pengadilan Hubungan Industrial diatur harus menggunakan hukum acara perdata sebagaimana di pengadilan umum. Artinya para pekerja dan pengusaha harus menguasai prosedur dari hukum acara perdata jika ingin berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini tentu sangat menyulitkan terutama bagi pekerja yang tidak memiliki sumber daya dan sumber dana yang memadai. Dalam hukum acara perdata juga kedudukan para pihak seimbang dan hakim bersifat pasif. Tentu kondisi seperti ini menguntungkan pengusaha yang memiliki kelebihan segala-galanya dibanding dengan pekerja. Akibatnya banyak kasus yang dimenangkan oleh pengusaha dikarenakan kelebihan-kelebihan yang dimilikinya.

- 4) Pengaturan biaya perkara  
Memang dalam UU PPHI disebutkan perkara yang nilainya di bawah 100 juta tidak dikenakan biaya perkara. Tetapi bagi pekerja yang memiliki banyak kekurangan tentu saja tetap merasa keberatan karena harus mengeluarkan biaya yang banyak di luar biaya perkara. Apalagi Pengadilan Hubungan Industrial biasanya hanya ada di ibukota provinsi yang jauh dari tempat perusahaan.
- 5) Peran pemerintah yang kurang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial  
Dalam UU PPHI peran pemerintah dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sangat kurang. Penyelesaian perselisihan diserahkan pada kesepakatan para pihak yang berselisih, sedangkan pemerintah hanya menjadi penengah dalam penyelesaian secara mediasi. Hal ini tentu sangat merugikan pekerja sebagai pihak yang mempunyai kedudukan yang tidak seimbang dengan pengusaha. Pemerintah seharusnya lebih dapat melindungi pekerja sebagai pihak

lemah ketika terjadi perselisihan hubungan industrial.

## 2. Aspek Struktur Hukum

Struktur Hukum adalah pola yang menunjukkan bagaimana hukum dijalankan menurut ketentuan-ketentuan formalnya. Struktur ini bisa melihat bagaimana pola penegakan hukum seperti bagaimana pengadilan, pembuat hukum dan badan proses hukum itu berjalan sebagaimana mestinya. Komponen struktur hukum dari suatu sistem hukum terdiri dari berbagai lembaga atau institusi yang diciptakan sistem hukum tersebut termasuk berbagai fungsinya yang berguna dalam mendukung suatu sistem hukum tersebut. Azmi Fendri menyebutkan kurangnya independensi kelembagaan hukum, terutama lembaga-lembaga penegak hukum membawa akibat besar dalam sistem hukum.<sup>21</sup>

Sulit tercapainya keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengaruhi oleh kurang berfungsinya lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk didalamnya aparat yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Seperti diketahui lembaga-lembaga yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial. Berikut akan dijelaskan penyebab kurang efektifnya lembaga-lembaga tersebut:

1. Lembaga bipartit  
Lembaga bipartit sebenarnya berpeluang untuk menjadi lembaga andalan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial karena pihak yang teribat adalah langsung dari pihak yang bersengketa tanpa campur tangan pihak lain sehingga dimungkinkan dihasilkan kesepakatan

<sup>21</sup> Azmi Fendri, *Perbaikan Sistem Hukum dalam Pembangunan Hukum di Indonesia*, Jurnal Ilmu Hukum Vol. 2 No. 2 Tahun 2020, hlm. 9

bersama yang saling menguntungkan. Permasalahannya adalah kedudukan antara pekerja dan pengusaha tidaklah seimbang yang menyebabkan seringkali tidak tercapainya kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak.

2. Lembaga mediasi

Setelah tidak tercapainya kesepakatan dengan musyawarah untuk mufakat, maka perselisihan dapat diselesaikan dengan mediasi. Proses mediasi ini akan ditengahi oleh mediator yang berasal dari instansi ketenagakerjaan. Mediator selanjutnya akan mengeluarkan anjuran sebagai solusi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Permasalahannya adalah anjuran tersebut tidak harus diikuti oleh para pihak sehingga seringkali pihak yang merasa lebih kuat akan menolak anjuran tersebut dan lebih memilih melanjutkan perselisihannya di Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu tidak efektifnya penyelesaian di lembaga mediasi dikarenakan juga faktor sumber daya manusia di instansi ketenagakerjaan tersebut yang masih kurang baik dari sisi kualitas maupun kuantitas.

3. Lembaga konsiliasi dan arbitrase

Dua lembaga penyelesaian perselisihan ini juga tidak efektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, hal ini disebabkan para pihak merasa asing dengan dua lembaga ini. Disamping itu adanya ketentuan harus membayar dalam penyelesaian arbitrase menambah keengganan para pihak terutama pekerja untuk memilih lembaga ini sebagai tempat penyelesaian perselisihannya.

4. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial dipilih para pihak yang berselisih setelah perselisihannya tidak bisa diselesaikan di luar pengadilan. Kurang efektifnya penggunaan Pengadilan hubungan industrial dalam mewujudkan keadilan

disebabkan penggunaan hukum acara perdata dalam memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial. Dalam hukum acara perdata, hakim bersifat pasif sehingga sangat menyulitkan bagi pekerja untuk memenangkan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan keterbatasan kemampuan mereka berperkara di pengadilan. seperti membuat surat gugatan, menemukan bukti sedangkan untuk membayar seorang pengacara memerlukan biaya yang besar. Selain faktor tersebut, kemampuan atau kapasitas hakim yang menangani perkara juga sering jadi masalah khususnya hakim karir yang belum tentu menguasai masalah ketenagakerjaan.

3. Aspek Budaya Hukum

Budaya hukum merupakan kesesuaian perilaku masyarakat dengan kehendak undang-undang. Jika perilaku masyarakat tidak mengikuti undang-undang tersebut maka akan sulit terciptanya keadilan. UU PPHI disamping sudah bermasalah secara substansi, maka akan lebih sulit lagi tercapainya keadilan bagi para pihak jika budaya hukum masyarakat tidak sesuai dengan undang-undang tersebut. Berikut beberapa permasalahan dalam mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilihat dari sisi budaya hukum:

1) Dari sisi pekerja atau serikat pekerja

Dari sisi pekerja pada umumnya disebabkan kurang pahamnya mereka akan hak-hak yang seharusnya didapatkan dari pengusaha dan jikapun memahami tetap saja sangat susah bagi pekerja mendapatkan haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini terjadi dikarenakan posisi pekerja yang tidak seimbang dibandingkan dengan pengusaha. Pengusaha jauh lebih superior dibanding pekerja, mereka dapat mengupayakan apa saja dalam rangka membela kepentingannya. Ketika

terjadi perselisihan dengan pengusaha, umumnya pekerja juga sangat susah memperjuangkan hak-haknya tersebut. Mereka harus mengikuti prosedur yang sangat panjang dan menguras tenaga dan dana. Sehingga seringkali mereka menurut saja apa yang ditetapkan perusahaan. Serikat pekerjapun memiliki keterbatasan dalam membela hak-hak pekerja atau anggotanya dikarenakan kurangnya sumber daya dan sumber dana yang dimiliki.

## 2) Dari sisi pengusaha

Seperti sudah dijelaskan diatas, bahwa posisi pengusaha tidak seimbang dibandingkan dengan pekerja. Pengusaha memiliki posisi yang lebih tinggi dibandingkan pekerja sehingga lebih diuntungkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengusaha bisanya sangat memahami peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang berbanding terbalik dengan pekerja yang kurang paham masalah ketenagakerjaan. Dan jika terjadi perselisihan hubungan industrial, pengusaha sangat siap untuk menghadapinya. Tidak mengherankan jika pengusaha posisi tawarnya sangat tinggi ketika berunding dengan pekerja dan cenderung memaksakan kehendaknya. Dan ketika tawaran pengusaha tidak diterima pekerja, mereka siap untuk melanjutkan ke tahap-tahap selanjutnya. Pada tahap penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial, mereka juga sudah siap dengan kuasa hukum yang handal yang siap berargumentasi mengalahkan pekerja. Hal-hal seperti inilah yang menyebabkan sulitnya pekerja melawan pengusaha ketika hak-haknya dilanggar.

## 3) Dari sisi pemerintah

Pemerintah juga belum maksimal memberikan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini terjadi karena

memang peran mereka dibatasi oleh undang-undang untuk tidak terlalu ikut campur dalam perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Permasalahan antara pekerja dan pengusaha sepenuhnya diserahkan pada mereka sendiri. Hal inilah menyebabkan keadilan dalam penyelesaian hubungan industrial sangat sulit tercapai karena bila diserahkan pada pekerja dan pengusaha saja, maka yang terjadi pihak yang kuat akan selalu menang.

## PENUTUP

1. Substansi UU PPHI perlu dilakukan perbaikan baik sistem penyelesaian perselisihan di luar pengadilan maupun sistem penyelesaian di pengadilan hubungan industrial antara lain terkait pengaturan kewenangan lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan hukum acara yang digunakan dalam beracara di pengadilan hubungan industrial.
2. Keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih sulit terwujud dikarenakan kelemahan UU PPHI baik dari segi substansi, struktur, dan budaya hukum.
3. Perlu segera dilakukan revisi UU PPHI dengan memperhatikan kelemahan-kelemahan yang sudah dijelaskan dalam tulisan ini.
4. Pemerintah perlu lebih berperan dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis khususnya dalam melakukan pengawasan penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya dalam penyelesaian secara bipartit dan mediasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003*,

(Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 2003)

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)

Boulton, Alan J, *Struktur Hubungan Industrial di Indonesia Masa Mendatang, Cetakan I*, (Jakarta: ILO/USA Declaration Project, 2001)

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1995)

Lawrence Friedman, dalam Achmad Ali, *Keterpurukan Hukum di Indonesia, Penyebab dan Solusinya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005)

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010)

Rachmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2013)

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010)

Surya Tjandra, *Hukum Perburuhan, Desentralisasi, dan Rekonstruksi Rezim Perburuhan Baru*, (Jakarta: TURC, 2007)

## B. Penelitian dan Karya Ilmiah

Agusmidah, *Politik Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial : Refleksi Satu Dasawarsa Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Makalah, Seminar Nasional tentang UU PPHI, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Surabaya, 17 September 2016.

Azmi Fendri, *Perbaikan Sistem Hukum dalam Pembangunan Hukum di Indonesia*, Jurnal Ilmu Hukum Vol. 2 No. 2 Tahun 2020

Ida Susanti, *Ringkasan Laporan Kajian tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*, Simposium Nasional Hukum Ketenagakerjaan, Bandung, 26-27 Juli 2018

LBH Jakarta, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia, Penelitian Putusan-Putusan Mahkamah Agung pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006-2013*, Jakarta,

## C. Internet

PHI, *Kuburan Keadilan Bagi Buruh*, dalam <https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol18706/phi-kuburan-keadilan-bagi-buruh>, diakses 15 September 2021