

KEPASTIAN HUKUM PUTUSAN TRIPARTIT DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Rahmi Hidayat

Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

rahmihidayat984@gmail.com

Abstrak

Hubungan industrial merupakan hubungan antara pelaku proses produksi barang maupun jasa yaitu Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah. Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja selama ini paling banyak terjadi karena tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak ini merupakan salah satu perselisihan hubungan industrial. Pekerja akan menuntut perusahaan atas hak yang menyertai alasan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja selama ini paling banyak terjadi karena tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Penyelesaian perselisihan hubungan kerja diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 yang dapat ditempuh melalui Bipartit, Tripartit, dan pengajuan gugatan pengadilan hubungan industrial. Penelitian yang penulis gunakan yaitu jenis penelitian hukum normatif yang merupakan proses menemukan aturan, prinsip-prinsip, doktrin-doktrin hukum untuk menjawab isu hukum yang dihadapi. Kesimpulan penelitian ini adalah kepastian hukum yang telah diputuskan melalui pengadilan hubungan industrial bahwa setelah ditempuh dengan jalur tripartit yang telah mempertemukan kedua pihak. Kepastian hukum merupakan produk dari hukum atau lebih khusus dari perundang-undangan. hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu ditaati meskipun hukum positif itu kurang adil dan Perlindungan Hukum terhadap pekerja.

Kata kunci: *hubungan kerja, hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial*

1. PENDAHULUAN

Permasalahan Ketenagakerjaan dari tahun ke tahun memang tidak pernah ada habisnya dan akan selalu menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan-permasalahan tersebut penting untuk mendapatkan perlindungan dari perspektif hak-hak asasi tenaga kerja dalam Undang-Undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja.

Hubungan Industrial merupakan sistem hubungan yang menempatkan kedudukan pengusaha dan pekerja atau buruh sebagai hubungan yang saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain unsur di atas, dalam tatanan sistem ketenagakerjaan Indonesia terdapat pemerintah yang bersifat mengayomi dan melindungi para pihak. Pemerintah mengeluarkan rambu-rambu berupa aturan-aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha

dengan pekerja/buruh (Sri Subiandini Gultom, 2008:14).

Perselisihan Pemutusan hubungan Kerja (PHK) merupakan hal paling sensitif bagi pekerja. Apabila PHK tidak sesuai aturan yang berlaku, maka dapat menimbulkan perselisihan. Sebagai contoh, PHK dilakukan secara sepihak oleh pengusaha kepada pekerjanya tanpa suatu sebab yang jelas. Perselisihan antar serikat Pekerja/serikat Buruh dalam Satu Perusahaan dapat terjadi apabila timbul perbedaan pendapat dan pandangan terhadap aturan perserikatan. Sebagai contoh, sengketa antara Serikat Pekerja A dan Serikat Pekerja B di dalam suatu perusahaan karena adanya keanggotaan rangkap dari anggotanya. Akibatnya, anggota terpecah menjadi dua bagian. Inilah yang menjadi pemicu perselisihan di internal serikat pekerja tersebut.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah salah satu komponen dari sistem hukum ketenagakerjaan. Sebagai sub sistem dari sistem hukum ketenagakerjaan maka kualifikasi tentang keberadaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat dipengaruhi oleh sub sistem-sub sistem hukum ketenagakerjaan lainnya. Dengan kata lain bahwa tidak adanya perkara yang masuk ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum tentu disebabkan karena tidak adanya perselisihan hubungan industrial.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri (Bipartit), dan kalau para pihak tidak dapat menyelesaikannya baru diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga (Tripartit), baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Jika kedua cara perundingan di atas belum membuahkan hasil, maka dilanjutkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum normatif, hukum normatif merupakan suatu proses menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, ataupun doktrin-doktrin hukum, untuk menjawab isu hukum yang di hadapi. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari Norma Dasar yang berasal dari UUD 1945, Batang Tubuh UUD 1945, Ketetapan MPR, Peraturan Perundang-Undangan.

Sedangkan data sekunder yang digunakan oleh peneliti yaitu bersumber dari studi kepustakaan, jurnal dan dokumen peraturan lainnya. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan studi kepustakaan. Data yang telah dikumpulkan dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier selanjutnya di analisis secara deskriptif kualitatif yakni teknik analisis yang tidak menggunakan angka-angkat atau statistik, namun lebih kepada penjelasan dalam bentuk kalimat yang dipaparkan secara lugas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Akibat Hukum Putusan Tripartit dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan; Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menentukan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator, mencakup untuk keempat jenis perselisihan.

Akibat hukum yang dihasilkan dari Putusan Tripartit adalah bahwa diantara pihak yang berselisih jika disepakati dari perundingan tersebut dikeluarkan Akta Perdamaian dan bersifat hukum tetap. Sedangkan jika tidak disepakati atau dikatakan gagal mendapatkan hasil terbaik maka akan dilanjutkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

3.2 Kepastian Hukum Putusan Tripartit dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan. Keadilan bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan.

Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya, sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan. Penciptaan kepastian hukum dalam peraturan perundang-undangan, memerlukan persyaratan yang berkenaan dengan struktur internal dari norma hukum itu sendiri.

Sebagai contoh, perselisihan tentang Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh perusahaan. Pekerja/buruh tentu akan menuntut akan hak yang harus diterimanya dan dilaksanakan oleh perusahaan. Setelah dilakukan perundingan dan didapati kesepakatan oleh kedua pihak, maka perusahaan wajib menjalankan atau membayar hak yang harus diterima oleh pekerja. Begitu juga jika diselesaikan lebih lanjut melalui pengadilan, putusan tentu harus berasaskan keadilan bagi kedua pihak. Tidak merugikan bagi kedua pihak yang berselisih.

4. SIMPULAN

Penelitian ini didasarkan pada kepastian hukum putusan perundingan Tripartit dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hasil dari perundingan penyelesaian Hubungan Industrial melalui tripartit seperti adanya akta bukti pendaftaran, anjuran tertulis, perjanjian bersama dan Akta Perdamaian jika hasil mediasi, konsiliasi serta arbitrase menemui titik temu atau disetujui oleh semua pihak. Setelah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Negeri setempat, maka Pengadilan memutuskan melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial bahwa perselisihan yang timbul dan setelah ditempuh jalur Bipartit dan Tripartit dinyatakan selesai atau diputuskan berdamai dengan surat perjanjian antara kedua pihak.

Kepastian hukum tripartit berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu menghasilkan kesepakatan dan mengutamakan keadilan bagi kedua pihak dengan mengeluarkan seperti Surat Kesepakatan Perjanjian Bersama, dan Akta Perdamaian sebagai produk putusan jika menemukan titik temu atau persetujuan dan kesepakatan oleh kedua pihak. Jika tidak menemukan kesepakatan dan dilanjutkan di pengadilan, putusan tetap harus berasaskan keadilan bagi

kedua pihak dengan memutuskan apakah pihak perusahaan yang harus melaksanakan penuh atas hak pekerja atau pekerja yang menerima keputusan pengadilan jika ditemui kesalahan dari pihak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Latip, Lu'luailiy, Ainiyah, "Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan", *Jurnal Kompetensi*, Vol 12, No 2, Oktober 2018
- Ellyna Putri Nugraha, *Aspek Hukum Hubungan Industrial Terkait Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company*, *Jurnal Padjajaran*, vol 2 No.1, 2020
- Haikal Arsalan; Dinda Silviana Putri, "Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Jurnal HAM*, Vol 11 Nomor 1, April 2020
- Harintian Abidin, A.Aco Agus, *Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) wilayah Sulseirabar)*, <http://ojs.unm.ac.id/tomalebbi/artide>, hlm.185
- Mila Karmila Adi, "Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia", *Jurnal Hukum*, No. 2 Vol. 17 April 2010
- Rai Mantili, *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Volume 6, Nomor 1, September 2021
- Vincentius Randy, Kristianto Pustaka Halomoan Silalahi, *Penyelesaian Sengketa Tripartit Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Pada Perusahaan alih Daya dilihat dari Undang-Undang 30 Tahun 1999*, Rejeki Makmur.